



Flash info

Spécial TÉLÉTRAVAIL AU PNRun

4 ans d'attente • un accord expérimental signé • des avancées à consolider

UNE AVANCÉE CONCRÈTE

Le SNE-FSU Écologie se réjouit d'avoir obtenu l'ouverture de la négociation puis le déploiement du télétravail au Parc national de La Réunion. Attendu depuis plus de quatre ans après la signature des accords nationaux, ce droit va enfin pouvoir entrer dans la réalité quotidienne des personnels.

Cette avancée est le résultat d'un travail collectif mené dans la durée. Depuis plusieurs années, le SNE-FSU Écologie porte la demande d'une déclinaison locale des accords nationaux sur le télétravail afin que les agents du Parc puissent bénéficier des mêmes droits que ceux déjà mis en œuvre dans de nombreux établissements du ministère.

Par ses interventions en instances, ses échanges avec la Direction, ses contributions écrites et les démarches engagées auprès du ministère, le SNE-FSU Écologie a constamment œuvré pour que ce dossier progresse. **Les échanges avec la Direction des ressources humaines ministérielle au début de l'année 2026** ont notamment permis de relancer la dynamique et d'aboutir à l'ouverture des négociations.

Cette avancée n'aurait pas non plus été possible sans le travail de fond réalisé avec les personnels et les services, ainsi que l'appui du **secrétariat général national et la branche Espaces protégés du SNE-FSU Écologie**. Les retours d'expérience d'autres parcs nationaux ont enrichi nos réflexions et contribué à construire des propositions concrètes adaptées aux réalités du Parc national de La Réunion.

Aujourd'hui, la signature de cet accord expérimental permet enfin le déploiement du télétravail au sein de l'établissement, tout en ouvrant une phase de six mois qui devra permettre d'améliorer encore le dispositif et de le rapprocher davantage des principes fixés par les accords nationaux.

NOUS AVONS SIGNÉ POUR AVANCER, PAS POUR RENONCER

La signature permet le lancement de l'expérimentation de six mois. Elle ne vaut pas approbation de toutes les dispositions de la V8. Le SNE-FSU continuera de défendre la suppression des plafonds par intitulés de postes, le réexamen des quotités, le télétravail mensuel et un bilan complet avant toute pérennisation.

NOS POINTS DE VIGILANCE PENDANT L'EXPÉRIMENTATION

Dans sa déclaration liminaire au CSA, le SNE-FSU a accepté la signature pour ne pas retarder davantage le déploiement. Mais il a demandé que les réserves suivantes soient inscrites au procès-verbal et réexaminées pendant la phase test :

1. Activités, pas intitulés de postes

Le maintien du tableau par métiers peut orienter les décisions et créer des différences de traitement. L'accord Fonction publique du 13 juillet 2021 et l'accord ministériel du 23 février 2022 fondent l'éligibilité sur les activités effectivement exercées.

2. Respect de la hiérarchie des accords

L'article L. 222-5 du CGFP prévoit qu'un accord local ne peut que préciser un accord supérieur ou en améliorer l'économie générale, dans le respect de ses stipulations essentielles. Le protocole doit donc rester dans une logique de mieux-disant.

3. Baisses entre V6 et V8

Plusieurs quotités ont été diminuées sans véritable discussion préalable. Le SNE-FSU demande leur réexamen au regard des remontées des services et du compromis qui semblait se dégager dans la V6.

4. Évaluation objective et individualisée

La part télétravaillable doit être discutée entre l'agent et son responsable à partir de la fiche de poste actualisée et d'une analyse rétrospective des activités réellement accomplies ou susceptibles de l'être.

5. Refus encadrés

Toute décision de refus, y compris partiel, doit être écrite, motivée et précédée d'un entretien. Les motifs doivent reposer sur les activités, les obligations de présence ou les nécessités réelles du service, et non sur une appréciation générale du métier.

6. Souplesse réelle

Les demi-journées, les jours fixes ou flottants et le report d'un jour annulé pour nécessité de service doivent être rendus réellement accessibles. Les équipements doivent permettre un télétravail effectif, notamment pour les agents de terrain.

7. Bilan partagé à six mois

Le comité de suivi doit associer les organisations syndicales représentatives et examiner les demandes, quotités accordées, refus, délais, difficultés d'équipement, effets sur la QVCT, déplacements évités, pouvoir d'achat et fonctionnement collectif.

UN CONTRÔLE DE CONFORMITÉ DEMANDÉ

Comme annoncé dans la déclaration liminaire lors du CSA du 9 juillet, le SNE-FSU (ci-jointe) a demandé que le protocole soit examiné au regard de l'accord Fonction publique, de l'accord ministériel et de l'article L. 222-5 du CGFP avant sa pérennisation.

VOS RETOURS SERONT DÉTERMINANTS

La phase expérimentale qui s'ouvre doit permettre d'évaluer objectivement les besoins réels en matière de télétravail au sein du Parc national de La Réunion.

Nous vous invitons dès à présent à réaliser un exercice simple et à nous le faire remonter :

Nous vous invitons à reprendre rétrospectivement votre planning de l'année 2025 — ou du début de l'année 2026 pour les agents arrivés récemment — afin d'estimer le nombre moyen de journées et de demi-journées télétravaillables par semaine. Pour cela, identifiez les périodes durant lesquelles vous avez réalisé des activités pouvant être effectuées à distance, sans réunion en présentiel, accueil du public, rencontre avec des partenaires, mission de terrain, formation ou autre contrainte imposant votre présence sur site.

L'objectif est d'obtenir une moyenne hebdomadaire représentative de votre activité. Nous vous invitons donc à raisonner uniquement sur les semaines effectivement travaillées, en excluant les semaines de congés et autres périodes d'absence. Vous pourrez ainsi estimer de manière objective le nombre moyen de journées ou de demi-journées télétravaillables dont vous disposez chaque semaine. **(ci-jointe une calculatrice pour vous faciliter la tâche)**

Nous vous invitons également à nous faire remonter vos quotités accordées ou refusées, les motivations des refus, les délais de réponse, les jours que vous n'avez pas pu prendre, les éventuels problèmes d'équipement ainsi que les bénéfices et désagréments constatés pour votre activité et votre qualité de vie au travail.

Ces retours de terrain seront essentiels pour préparer le bilan de l'expérimentation et défendre, lors de la révision de l'accord, un dispositif plus juste, plus cohérent avec les activités réellement exercées et pleinement conforme au cadre national.

Une opportunité manquée pour le pouvoir d'achat (et le climat)

Hause du prix des carburant,

La [circulaire interministérielle du 5 mai 2026 relative à l'adaptation des modalités de travail et de déplacements professionnels des agents de l'État dans le contexte de hausse du coût des carburants \(lien\)](#) invite les administrations à mobiliser davantage le télétravail lorsque les missions le permettent, notamment pour les agents contraints d'utiliser leur véhicule personnel faute d'alternative de transport satisfaisante.

Dans ce contexte, le SNE-FSU Écologie demandait que durant la phase expérimentale, chaque agent dont les activités sont compatibles puisse bénéficier à minima d'un potentiel d'une journée de télétravail par semaine, quelle que soit sa catégorie d'emploi. Cette mesure aurait permis de soutenir concrètement le pouvoir d'achat des personnels, en particulier des agents les plus modestes, tout en réduisant les temps de trajet, les émissions de gazs, la fatigue et les risques routiers, sans remettre en cause la continuité du service public.

Cette proposition n'a finalement pas été retenue dans l'accord.

COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS LÀ ?

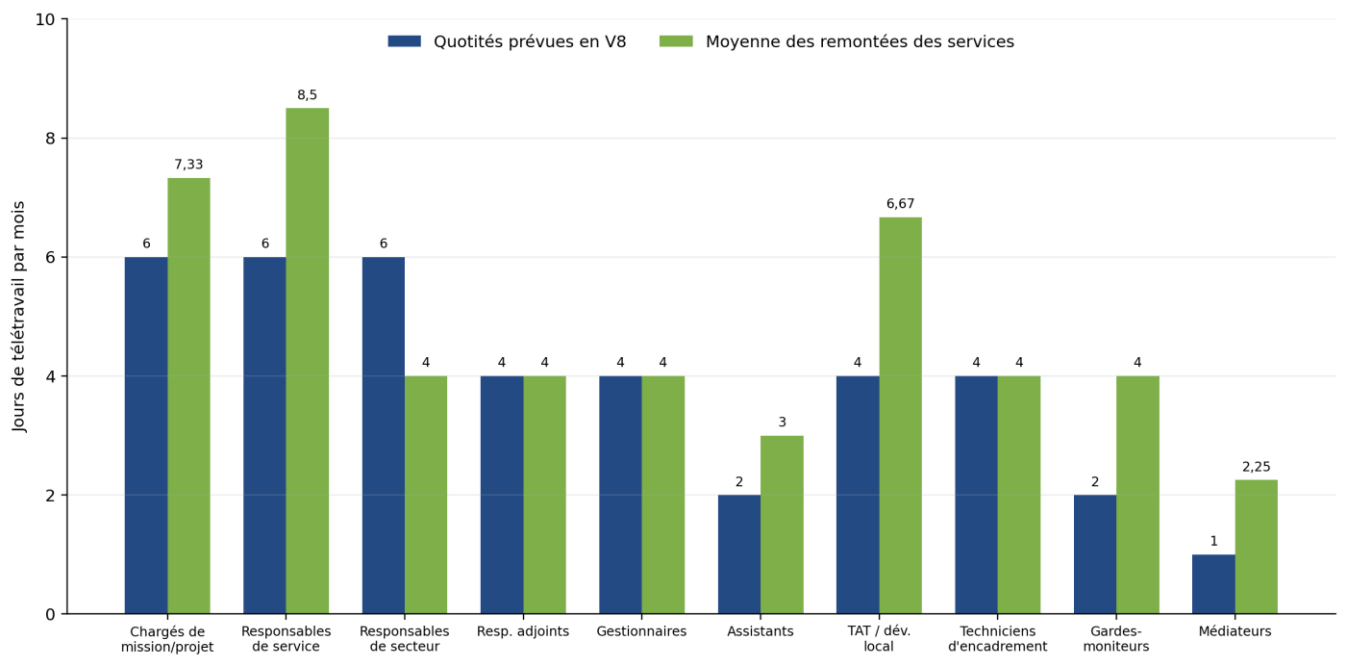
2022	Entrée en vigueur de l'accord ministériel du 23 février 2022 relatif au télétravail. Le PNRun reste toutefois sans déclinaison locale pendant plus de quatre ans.
2023	Depuis le premier CSA du Pnrn en novembre 2023, le SNE-FSU Ecologie demande le déploiement du télétravail dans l'établissement
15 janv. 2026	À la demande du SNE-FSU, engagement pris d'ouvrir la négociation et d'aboutir à un accord local avant la fin du premier semestre.
Printemps 2026	Réunions de négociation, analyse des besoins, échanges avec les services et comparaison avec les pratiques des autres parcs nationaux.
1– 8 juil. 2026	Courrier argumenté à la Direction, propositions d'amendements et tableaux chiffrés transmis par le SNE-FSU.
9 juil. 2026	Signature pour permettre le lancement de l'expérimentation de six mois, avec des réserves clairement formulées lors de la déclaration liminaire en CSA du 9 juillet et une demande de réexamen.

UN TRAVAIL DE FOND, UTILE À TOUS LES PERSONNELS

Pendant la négociation, le SNE-FSU Écologie a choisi une démarche constructive et documentée :

- analyse des remontées de chaque service et calcul des moyennes de quotités proposées ;
- comparaison des versions successives du protocole et identification des reculs entre les V6 et V8 ;
- relecture juridique au regard de [l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 \(lien\)](#), de [l'accord du 23 février 2022 relatif à la mise en œuvre du télétravail aux ministères de la transition Ecologique \(lien\)](#), et de [l'article L. 222-5 du Code général de la fonction publique \(lien\)](#) ;
- rédaction de quatorze amendements : réalités réunionnaises, socle minimal, quotités, QVCT, horaires, comité de suivi, bilan, clause de revoyure et télétravail mensuel ;
- mobilisation du réseau national du SNE-FSU Écologie et de la branche Espaces protégés pour comparer les pratiques avec les 10 autres Parcs nationaux et consolider nos propositions

ACCORD V8 (adopté) : DES QUOTITÉS SOUVENT INFÉRIEURES AUX REMONTÉES DES SERVICES



Comparaison entre la V8 et la moyenne des propositions remontées par les services et secteur du PNRUN. Source : tableau de travail SNE-FSU Écologie, juillet 2026.

Le graphique montre notamment un écart défavorable pour les chargés de mission/projet, les responsables de service, les assistants, les TAT, les gardes-moniteurs et les médiateurs par rapport aux remontés moyennes des services et secteur.

NOTRE TABLEAU DE CALCUL DES QUOTITÉS

Ce tableau met en rapport la part d'activités télétravaillables et son équivalent théorique, sur la base d'une journée de 7 h 41 et d'une semaine de 38 h 25 et de 43 semaines travaillées par an..

Activités TT	Heures TT / semaine	Équiv. jours / semaine	Équiv. jours / mois théorique	Plafond réglementaire	Jours / mois Accord V8 Pnrn	Proposition SNE	Maximum annuel SNE
10 %	3 h 50	0.5	2	≤ 3 j/sem.	1	1 j/sem.	43 jours
20 %	7 h 41	1	4	≤ 3 j/sem.	2	1 j/sem.	43 jours
30 %	11 h 32	1.5	6	≤ 3 j/sem.	4	1 j/sem.	43 jours
40 %	15 h 22	2	8	≤ 3 j/sem.	6	2 j/sem.	86 jours
50 %	19 h 12	2.5	10	≤ 3 j/sem.	6	2 j/sem.	86 jours
60 %	23 h 03	3	12	≤ 3 j/sem.	6	2 j/sem.	86 ours
70 %	26 h 53	3.5	14	Hos plafond legal	6	2 j/sem.	86 jours
80 %	30 h 44	4	16	Hos plafond legal	6	2 j/sem.	86 jours
90 %	34 h 35	4.5	18	Hos plafond legal	6	2 j/sem.	86 jours

Lecture : l'équivalent théorique ne constitue pas un droit automatique. Le télétravail est plafonné légalement à trois jours maximum par semaine pour un agent à temps plein. Pour la cohésion d'équipe et la continuité de service le SNE-FSU écologie à considéré que 8 jours de télétravail représentait un maximum.

NOTRE PROPOSITION : DEUX QUOTITÉS, SIMPLES ET LISIBLES

Pour faciliter la mise en œuvre par les cheffes et chefs de service, garantir l'équité et éviter les plafonds par métiers, le SNE-FSU a proposé :

Part des missions télétravaillables	Quotité proposée	Équivalent mensuel indicatif	Maximum annuel
Moins de 40 %	1 jour par semaine	≈ 4 jours par mois	43 jours
40 % ou plus	2 jours par semaine	≈ 8 jours par mois	86 jours

La grille SNE-FSU vise à garantir un cadre lisible, équitable pour les agents et aisément applicable par les services / secteurs.

POURQUOI DEUX NIVEAUX ?

- apprécier la situation à partir des activités réellement exercées, et non de l'intitulé du poste ou du contrat ;
- éviter quatre catégories de métiers et un système de dérogations individuelles difficile à comprendre ;
- faciliter le travail des responsables de service grâce à une règle commune et transparente ;
- garantir une égalité de traitement entre agents ayant une part comparable d'activités télétravaillables ;
- permettre une véritable expérimentation avant le bilan et la révision du protocole.

LE TÉLÉTRAVAIL N'EST PAS PRIORITAIRE SUR LES MISSIONS

Notre proposition ne remet jamais en cause le fonctionnement du Parc. Les missions de terrain, l'accueil du public, les réunions, les formations et, plus largement, les nécessités de service demeurent prioritaires. Les jours de télétravail doivent être organisés dans le cadre du dialogue avec l'encadrement, en fonction des plannings individuels et collectifs.

L'objectif est simple : lorsque les activités sont télétravaillables et que la continuité du service est assurée, chaque personnel doit pouvoir bénéficier d'au moins une journée de télétravail par semaine.

LE COMPTE N'Y EST PAS

Malgré les calculs réalisés par le SNE-FSU Écologie sur la base du pourcentage d'activités réellement télétravaillables, et en retenant volontairement une limite maximale de deux jours de télétravail par semaine afin de préserver le collectif de travail ainsi que la continuité du service, les quotités retenues dans la version V8 de l'accord demeurent, selon nous, inférieures à ce que justifierait l'analyse des missions exercées.

Nous regrettons également que plusieurs quotités aient été revues à la baisse entre les versions V6 et V8 sans qu'une véritable discussion ni une justification objective n'aient été apportées. La version V6 apparaissait pourtant plus proche les besoins exprimés par les services et avec les pourcentages d'activités télétravaillables calculé par le SNE-FSU écologie (cf. tableau comparatif V6/V8).

Missions de type	% Missions télétravaillables : semaine	Quotité TT /mois	Nb jours TT maxi/mois	Nb jours TT maxi/semaine	Nb jours maxi/an
Chargés de mission Chargés de projet Responsables de service / Responsables secteurs	>ou = à 30%	6	7	3	63
Responsables adjoints Gestionnaires / TAT / TE	>ou = à 20%	4	7	3	42
Assistants / gardes moniteurs/ techniciens de terrain	>ou = à 10%	2	4	3	21
Médiateurs du patrimoine/agents de terrain	>ou = à 5%	1	3	1	11

Figure 1 Proposition de la V6

% Missions télétravaillables : semaine	Quotité TT /mois	Nb jours TT maxi/an	A titre indicatif fonctions concernées au PNRun
>ou = à 40%	6	63	Chargés de mission Chargés de projet Responsables de service / Responsables secteurs
>ou = à 30%	4	42	Responsables adjoints Gestionnaires / TAT / TE
>ou = à 20%	2	21	Assistants / gardes moniteurs/ techniciens de terrain
>ou = à 10%	1	11	Médiateurs du patrimoine/agents de terrain

Figure 2 Proposition de la V8

UNE AVANCÉE DANS LA V8... MAIS UNE INCOHÉRENCE DEMEURE

L'AVANCÉE

Après plusieurs mois d'échanges et de propositions portées par le SNE-FSU Écologie, nous nous réjouissons d'avoir obtenu dans la version 8 de l'accord une référence explicite au pourcentage d'activités télétravaillables. Cette évolution permet de mieux prendre en compte la réalité des missions exercées et rapproche l'accord local des principes fixés par les accords nationaux sur le télétravail même si la quotité reste en deçà de nos demande argumentée

NOTRE RÉSERVE

Le tableau conserve toutefois des intitulés de postes comme référence. Pour le SNE-FSU Écologie, cette approche demeure contraire à l'esprit des accords de niveau supérieur, qui rappellent clairement que l'éligibilité au télétravail doit être appréciée au **regard des activités réellement exercées et non du poste occupé**.

Cette exigence est d'ailleurs confortée par l'article L. 222-5 du Code général de la fonction publique, selon **lequel un accord local doit respecter les stipulations essentielles des accords de niveau supérieur** et ne peut qu'en préciser ou en améliorer les dispositions.

Le maintien de références à des intitulés de postes nous pose question et présente le risque d'orienter l'appréciation des responsables hiérarchiques, alors que l'analyse devrait reposer exclusivement sur la nature des activités effectivement réalisées par l'agent et sur leur caractère télétravaillable.

En effet, deux agents occupant un même poste peuvent exercer des missions sensiblement différentes, conduisant à des volumes d'activités télétravaillables distincts. À l'inverse, des agents relevant de métiers ou de services différents peuvent accomplir une part comparable d'activités compatibles avec le télétravail

POUR UN VÉRITABLE TÉLÉTRAVAIL MENSTRUEL

Le SNE-FSU Écologie reste particulièrement attaché à la mise en place d'un dispositif concret et opérationnel permettant aux agentes souffrant de règles douloureuses de bénéficier de conditions de travail adaptées. Nous avons également proposé que les symptômes liés à la périménopause et à la ménopause, lorsqu'ils altèrent temporairement les conditions de travail, puissent être pris en compte dans les modalités d'organisation du travail.

Si cette demande n'a pas été retenue dans sa forme initiale, nous enregistrons néanmoins une avancée : l'accord ouvre désormais la possibilité d'accorder du télétravail sur avis médical sans en préciser pour autant les quotités. Cette disposition constitue une première reconnaissance des difficultés rencontrées par certaines agentes et représente un point d'appui pour de futures évolutions.

Une prise en compte plus large de ces situations aurait pleinement trouvé sa place dans la démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) affichée par le Parc national de La Réunion. Elle aurait constitué une mesure concrète en faveur de la santé au travail, de l'égalité professionnelle et de l'adaptation des organisations aux réalités vécues par les agentes concernées.

L'EXEMPLE CONCRET DU PARC NATIONAL DES CÉVENNES

La note de service des Cévennes (ci-jointe) rappelle que le télétravail n'est pas une solution miracle, mais qu'il facilite l'accès à des moyens personnels de soulagement : vêtements confortables, toilettes, position adaptée, bouillotte, calme et pauses au moment des douleurs les plus fortes. Il permet aussi de remplacer le trajet par du repos et contribue à lever le tabou.

UN DISPOSITIF SIMPLE ET FONDÉ SUR LA CONFIANCE

Aux Cévennes, les journées peuvent être posées la veille ou le matin même dans l'outil de gestion ou par courriel. Jusqu'à deux jours par cycle sont possibles sans justificatif médical et sans accord préalable de la hiérarchie : celle-ci est informée. Au-delà de deux jours par cycle, le nombre de jours est déterminé avec un justificatif et selon l'avis du médecin de prévention.

Le SNE-FSU propose de reprendre cette logique au PNRun, lorsque les activités sont compatibles avec le télétravail et dans le respect des plafonds applicables (3 jours max de télétravail / semaine). Des démarches comparables sont également en cours dans les parcs nationaux de Forêts et des Écrins.

SNE-FSU Écologie – Parc national de La Réunion

Ancré sur le terrain, connecté aux autres parcs nationaux et en accès direct aux interlocuteurs ministériels : une force collective pour faire avancer vos droits.