

La « Brèv'AGRO »

Enseignement Agricole, une branche à cultiver

Droit à la déconnexion et accord sur télétravail



Le SPELC a signé en mai 2026 l'**accord-cadre télétravail** de la branche OEFMT et la **charte du droit à la déconnexion**, car il est devenu indispensable d'encadrer des pratiques qui, dans certains établissements, dérivent progressivement au détriment des personnels.

Le SPELC rappelle un principe simple : **le temps de repos doit être respecté**. Les personnels ne peuvent pas être soumis à une hyperconnexion permanente. **La charte affirme clairement qu'aucune réponse immédiate n'est attendue hors du temps de travail.**

Concernant le télétravail, le SPELC a également défendu **un cadre clair fondé** sur le volontariat, le respect des missions, l'encadrement de la charge de travail et la protection des salariés.

Réguler la mixité des publics

Le SPELC a porté avec force, lors de la CPPNI des 19 et 20 mai 2026, la question de la mixité des publics liée au déploiement de l'apprentissage dans nos établissements. Souvent présentée comme une simple évolution pédagogique, **nous dénonçons les risques d'une dérive profonde des conditions de travail et des missions des personnels.**

Le SPELC refuse « le faire toujours plus avec moins », en demandant aux personnels d'assurer un travail sans moyens supplémentaires. Nous refusons également les discours anxiogènes entendus dans certains établissements : « si vous refusez, la filière sera en difficulté ». Ce type d'argument fait peser sur les agents une responsabilité qui relève avant tout des choix stratégiques des employeurs.

Sujet qui a d'ailleurs suscité une importante interruption de séance tant les questions soulevées dépassent le seul cadre du droit du travail. En effet, les pratiques de certains établissements interrogent directement la responsabilité des employeurs. **La balle est désormais dans leur camp.**

CDD d'usage, un recours abusif



Le SPELC alerte depuis plusieurs années sur l'usage abusif des CDD d'usage dans la branche OEFMT. Longtemps, cette réalité est restée mal identifiée. **Le SPELC a donc fortement insisté pour que les enquêtes sociales de branche distinguent clairement les CDD d'usage des autres contrats à durée déterminée.**

Les chiffres recueillis depuis maintenant trois ans confirment nos inquiétudes : **la part des CDD d'usage dans nos établissements atteint un niveau extrêmement élevé**, parfois supérieur à celui de secteurs connus pour leur forte saisonnalité comme le tourisme.

Le SPELC a porté ce sujet avec fermeté en CPPNI. Cette mobilisation a permis une avancée importante : **le collège employeur reconnaît enfin l'existence de dérives et un courrier a été adressée aux chefs d'établissement en mai 2026 afin de rappeler la non-conformité de certaines pratiques.** Les employeurs sont désormais invités à limiter le recours à ces contrats aux situations réellement ponctuelles et justifiées.