

Le télétravail à l'université de Lorraine – juillet 2018



Le télétravail est en apparence une solution intéressante, mais une fois encore, l'UL joue gagnant/perdant !

Devinez qui risque de perdre ?

Le télétravail peut certes constituer une amélioration des conditions de travail pour certains personnels, avec la diminution du temps de transport, ou des facilités pour les travailleurs en situation de handicap, notamment. La CGT Ferc Sup y est très attentive, mais elle pointe cependant un certain nombre de réserves sur le dispositif et en particulier dans la façon dont il est mis en place dans nos établissements universitaires et plus encore, à l'université de Lorraine.

Tout d'abord, notons qu'à l'université de Lorraine, des discussions ont effectivement eu lieu en **Commission Mixte Temps de travail** mais qu'aucune décision, aucune validation n'y a jamais été formalisée et pour cause : la Commission Temps de travail n'est qu'un groupe de travail et pas une instance représentative des personnels. Il est donc totalement mensonger de présenter aux personnels des éléments d'organisation, des critères de sélection et toute une procédure comme étant « validés par la Commission TT » (voir les mails transmis par la DRH aux personnels BIATSS ou les présentations faites dans les réunions). Il est totalement contraire aux procédures de consultation des instances de faire passer ces points au CHSCT ou au CT alors que tout est déjà en marche. Aucune des remarques que notre organisation syndicale avait formulées en Commission, que ce soit sur les moyens mis en œuvre, sur le questionnaire d'enquête ou sur les critères, n'a été prise en compte. L'administration lance cette phase d'expérimentation dans le flou le plus total, dans une opacité contrainte et sans tenir compte des propositions d'amélioration ni des éléments de vigilance pointés par les représentants des personnels.

Rappelons également que la philosophie de l'**arrêté du Ministère ESRI**, bien loin du décret Fonction publique sur le Télétravail, vise à faire reposer entièrement l'adaptation du cadre de travail sur l'agent et non sur l'établissement, à restreindre les obligations et la responsabilité des établissements sur la mise en place du télétravail et à s'abstraire autant que possible de tout cadrage national.

Les éléments pointés par les élues CGT Ferc Sup à l'UL :

- le décret Télétravail Fonction publique précise clairement dans son article 6 : « **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. »
 - o A l'université de Lorraine, si le télétravailleur pourra avoir droit à un ordinateur portable et à une station de travail, il devra prouver (par une photo) qu'il dispose bien d'un espace de travail, c'est-à-dire **se payer lui-même son fauteuil de bureau** (ou alors travailler assis sur une chaise de cuisine), **son meuble de bureau**, et surtout **avoir une pièce ou un espace qui fera office de bureau** ... On sait les heures que l'on passe devant son ordinateur, on sait les effets délétères sur la santé d'une mauvaise position, associée à un poste de travail non ergonomique. Est-ce que nous avons tous chez nous un poste de travail ergonomique ? Est-ce que nous avons tous les moyens de nous payer un tel équipement ? Est-ce que nous avons tous une pièce dédiée (après tout, oui, les enfants n'ont qu'à se serrer à deux ou trois dans une seule chambre, pourvu que l'on réponde aux objectifs de notre employeur !)
 - o A l'université de Lorraine, pas de prise en charge d'une partie du **forfait internet**, pas de mise à disposition de box 4G par exemple, qui pourrait permettre à des collègues ne bénéficiant pas d'une connexion adaptée de postuler au télétravail.
 - o A l'université de Lorraine, pas non plus de prise en charge, comme cela se fait dans de nombreuses administrations ou entreprises privées, d'un **forfait chauffage**. Joli tour de passe-passe pour des établissements qui peinent chaque année à payer leurs factures de chauffage que de basculer ça

- deux ou trois jours par semaine sur le dos des collègues, pendant qu'on éteindra les radiateurs de leur bureau à l'université.
- De même, l'agent en télétravail « doit veiller à l'intégrité et à la bonne conservation des données » et « s'engage à respecter la confidentialité et protéger l'intégrité des informations » (art. 3) sans que les moyens lui soient fournis par l'établissement... C'est contraire à l'accord cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 qui stipule « il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles ».
 - Le fait que notre établissement ne prendra pas en charge l'ensemble des coûts découlant du télétravail va générer une très forte inégalité entre les collègues : ceux qui auront les moyens pourront accéder au télétravail. Les autres se verront refuser cette possibilité pour des motifs uniquement liés à leur niveau de vie, ce seront encore une fois les plus fragiles et les catégories les plus démunies qui seront oubliés.
- L'établissement a par ailleurs décidé, contre l'avis de nos organisations, que le mercredi ne serait pas un jour « télétravaillable ». Il s'agit pour nous d'une véritable discrimination envers les agents parents de jeunes enfants, dont on suppose qu'ils profiteront du dispositif. Nous avons, au contraire, demandé qu'un autre jour de la semaine soit neutralisé, par exemple le lundi, afin de permettre aux collègues de se retrouver tous et toutes au moins un jour par semaine sur le lieu de travail, et ainsi conserver un collectif de travail en présentiel.
 - L'attestation d'assurance demandée au télétravailleur ne peut être qu'une attestation générique (incendie / dégâts des eaux), certainement pas avec une mention spécifique ("permettant l'exercice du télétravail"). Nous resterons extrêmement vigilants sur le fait que les assureurs vont très vite prendre l'habitude de demander une **couverture du risque professionnel** en plus de l'assurance des locaux. On va assez vite basculer dans un système qui ne sera pas très éloigné de l'auto-entrepreneuriat, avec des frais grandissant pour l'agent.
 - Il ne faut pas oublier que les risques de **dé-socialisation du travail, de réductions des collectifs de travail, de manque d'encadrement, de surcharge de travail, d'intrusion de l'employeur** dans l'espace privé du salarié... ne sont pas levés. Par ailleurs, le télétravail constitue bien souvent pour l'employeur public un moyen d'atténuer l'impact des restructurations en cours, en **éloignant** les collègues des sources de conflits plutôt qu'en résolvant les questions de souffrance au travail en y faisant face.
 - Une de nos propositions portait sur la possibilité pour les agents de travailler en **site délocalisé**. Ainsi un agent aurait pu travailler sur le site de l'UL le plus proche de son domicile avec toutes les infrastructures nécessaires à un exercice de qualité. Cette solution, non plus, n'a pas été retenue.

C'est pour toutes ces raisons et pour demander à l'université de Lorraine de prendre ses responsabilités que la CGT Ferc Sup, au Comité technique et au CHSCT, a voté contre la mise en place, dans ces conditions, du télétravail dans notre établissement.

Nos élu.e.s sont prêt.e.s à répondre à toutes vos interrogations sur le télétravail et seront à vos côtés pour revendiquer et obtenir l'amélioration de nos conditions de travail.

Lorraine Sup CGT - Syndicat CGT Ferc Sup de l'université de Lorraine

<http://www.fercsupcgt-lorraine.fr/>

[@FercSupCGT_UL](https://www.facebook.com/LorraineSupCgt/) - <https://www.facebook.com/LorraineSupCgt/>

fercsupcgt-contact@univ-lorraine.fr

