

## Retour sur la Commission Temps de Travail du 20 mai 2019

*Ordre du jour :*

- bilan des enquêtes télétravailleurs et encadrants
- réflexion sur la mise en œuvre globale du télétravail à l'université de Lorraine

Une phase d'expérimentation sur le télétravail a été lancée à l'UL en 2018. La CGT Ferc Sup a voté contre cette mise en œuvre dans notre établissement (CT et CHSCT de juin 2018), en raison des conditions particulièrement problématiques dans lesquelles elle était prévue (voir le [communiqué](#)).

**Le bilan de l'enquête faite par la DRH** en avril/mai 2019 auprès des 86 agents qui expérimentent le télétravail à l'UL depuis janvier 2019 ne fait que confirmer nos craintes et la plupart des remontées qui font souci pour les collègues relèvent d'éléments que nos élus ont largement pointés dans les instances de 2018, et continuent à dénoncer, sans avoir été écoutés par la direction de l'UL :

### **Risques de désocialisation du travail, de réductions des collectifs de travail, de manque d'encadrement, de surcharge de travail,**

- plus de la moitié des agents déplorent une augmentation du temps de travail (11% dépassent régulièrement le temps de travail journalier)
- 35% déplorent une perte de convivialité,
- ils ne sont que 60% à être régulièrement contactés par leurs correspondants habituels,
- près de la moitié d'entre eux n'a pas de retour sur ce qu'il s'est passé dans leur service pendant la journée télétravaillée,
- plus de 8% estiment que le télétravail a renforcé les modalités de contrôle de leur supérieur hiérarchique (2 agents doivent envoyer à leur « manager » copie de tous les mails échangés pendant la journée télétravaillée).
- les « télétravailleurs aimeraient que des espaces de co-working (bureaux de passage) soient développés au sein de l'UL afin de limiter le risque d'isolement et permettre d'échanger avec d'autres agents de l'établissement » : c'est une des propositions faites par la CGT Ferc Sup en 2018 que l'administration n'avait pas voulu retenir.

### **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. »**

- 71% des agents ont dû utiliser du matériel personnel pour télétravailler (téléphone portable essentiellement),
- Près de 25% des agents ont dû réaliser des aménagements ou des achats pour télétravailler (fauteuil, chaise de bureau, petit équipement informatique, lampe, petits travaux, aménagement de pièces).

### **L'établissement avait décidé en 2018, 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 :**

Les personnels enquêtés évoquent souvent dans ce questionnaire la possibilité de télétravailler le mercredi, c'est donc bien une volonté des agents, indépendamment de la question de la garde des enfants ou petits-enfants. Ils aimeraient aussi avoir la possibilité de poser des demi-journées de

télétravail (en particulier parce qu'une réunion de service positionnée un jour de télétravail impose la suppression de toute la journée télétravaillée, qui n'est pas reportable).

### Mise en œuvre globale du télétravail à l'UL

Même si, au travers de cette enquête, la quasi-totalité des télétravailleurs font un bilan plutôt positif de cette expérience, il n'y a pas de raison que repose sur leurs épaules les dysfonctionnements managériaux et les coûts inhérents à cette pratique : la CGT FERC Sup souhaite être entendue avant la mise en œuvre globale du télétravail à l'UL (janvier 2020) et demande à l'établissement :

- de cesser de faire porter sur les agents les **coûts supplémentaires** liés à l'installation personnelle dans un espace de travail dédié (matériel, fauteuil, chauffage, connexion internet ...),
- de veiller à ce qu'aucun collègue ne renonce au télétravail pour des motifs uniquement liés à son niveau de vie : si notre établissement ne prend pas en charge **l'ensemble des coûts** découlant du télétravail, il va générer une très forte inégalité entre les collègues : seuls ceux qui auront les moyens pourront accéder au télétravail,
- de veiller à ce que des composantes ne refusent pas le télétravail à leurs agents au motif de **difficultés budgétaires** (achat du PC portable à la charge des composantes) : l'université de Lorraine, comme le fait la délégation régionale du CNRS, doit s'engager à prendre en charge tous les frais.
- de veiller à ce que les **réunions de service** ne soient pas positionnées un jour télétravaillé (62,8% des agents télétravailleurs ont dû annuler au moins une fois une journée télétravaillée) : la solution envisagée (généraliser la visio-conférence) ne règle pas le problème et au contraire, accroît les risques **d'intrusion de l'employeur** dans la sphère privée. Nous redemandons ici qu'un jour de la semaine soit neutralisé, après discussion et accord dans chaque service, pour permettre aux collègues de se voir, d'échanger, et pour placer les réunions de services.
- de veiller à ce que la **charge de travail** soit cohérente avec une journée de travail normale,
- d'envisager la possibilité de choisir le **télétravail en demi-journée** : 1/3 des agents BIATSS de l'UL travaille sur 9 ½ journées par semaine et pourrait placer un jour télétravaillé sur la 9<sup>e</sup> demi-journée.
- d'étudier rapidement la possibilité d'ouvrir sur les sites de l'UL des espaces dédiés de **co-working**, permettant aux collègues de travailler près de chez eux mais sans en supporter les coûts et sans être isolés.

La CGT ne souhaite pas non plus que le télétravail soit étendu à **3 jours par semaine** : les risques de désocialisation du travail et d'éclatement des collectifs de travail seraient encore accrus ; ces demandes pourraient cacher une véritable souffrance au travail qui ne doit pas être réglée par l'éloignement.