

<https://web.sntrscgt.fr/spip.php?article2514>

Déclaration du SNTRS-CGT au CT du CNRS du 31 mai 2018

- ACTIVITE AU CNRS - INSTANCES NATIONALES CNRS - COMITE TECHNIQUE -

Date de mise en ligne : mercredi 6 juin 2018

Copyright © SNTRS-CGT - Tous droits réservés

Déclaration du SNTRS-CGT au CT du CNRS du 31 mai 2018

La mise en place du télétravail au CNRS va constituer une étape importante de redéfinition de l'organisation du travail dans l'établissement. Il s'agit donc d'un sujet majeur qui aurait mérité un travail en amont mieux construit dans le cadre du dialogue social.

Le SNTRS-CGT déplore que le CNRS n'ait pas mis en place des groupes de travail spécifiques sur ce sujet comme à l'INRIA par exemple, qui avait constitué quatre groupes sur les thèmes suivants : les conditions techniques, les conditions réglementaires et financières, les critères d'éligibilité au télétravail, l'organisation et le suivi de l'activité télétravaillée.

Au CNRS, lors des trois réunions entre la DRH et les organisations syndicales, le thème du télétravail a été abordé, une seule de ces réunions a été dédiée dans son intégralité à ce sujet. Suite à des demandes syndicales d'organiser des groupes de travail, des réunions entre chaque syndicat et la référente télétravail du CNRS ont été proposées. Avant d'être soumis ce jour pour vote au comité technique, les directives relatives au télétravail ont été présentées en CHSCT.

Enfin, deux enquêtes non soumises au préalable aux syndicats ont été envoyées : la première à l'ensemble des agents de l'établissement, la seconde aux seuls encadrants.

Certes, des réunions sur le télétravail ont abordé cette question, mais nous n'avons pas pu avoir de travail en profondeur sur les multiples questions soulevées par la mise en place du télétravail.

Le SNTRS-CGT le déplore.

Sur le fond du dossier, la direction du CNRS a commencé par proposer une circulaire, qui s'est transformée ensuite en « lignes directrices relatives à la mise en place du télétravail ».

Il s'agit donc de préconisations qui s'imposeront aux agents CNRS en théorie mais donnera toute latitude à ceux qui peuvent s'y opposer « de part leur fonction ou position dans l'établissement » de le faire tout à loisir dans la limite du périmètre des textes régissant le télétravail dans notre champ professionnel. Ainsi, les agents CNRS ne seront pas égaux face à la mise en œuvre du télétravail. L'arrêté du 3 novembre 2017 portant application au Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique est moins disant que le décret n°2016-151. Le CNRS se serait honoré en se rapprochant du décret plutôt que de l'arrêté, notamment en ce qui concerne l'ensemble des moyens mis par l'employeur à la disposition des agents. Dans cet esprit, une circulaire aurait pu trouver toute sa place au CNRS.

Par exemple, les tiers lieux ne sont pas suffisamment mis en avant dans les directives proposées par le CNRS, alors qu'ils représentent un bon compromis par rapport aux exigences en sécurisation de connexion internet, locaux, conformité de l'équipement électrique et assurance qui sont à la charge de l'agent télétravailleur. Les tiers lieux doivent, au même titre que la fourniture d'un ordinateur portable, être proposés aux agents.

Le SNTRS-CGT est favorable à la mise en œuvre du télétravail mais tient ici à attirer l'attention sur les dérives possibles d'un tel système :

Télétravailler signifie renoncer à des droits tels que la restauration collective et les activités sociales proposées sur

les sites de l'employeur. Cela représente aussi pour l'agent télétravailleur des coûts financiers : mise en conformité de son système électrique, espace de travail ad hoc, augmentation de la consommation des fluides au domicile, augmentation possible de l'assurance multirisques lorsque l'agent aura informé cette dernière de sa nouvelle situation de travail... Pour certains, les pertes financières pourront être compensées par les économies de carburant, mais pour tous les autres la perte financière sera bien réelle.

D'autres impacts techniques sont à prendre en compte, les questions de la prise en charge financière du matériel, de l'accompagnement technique, de la formation sont primordiales pour ne pas rendre injuste et inégalitaire l'accès au télétravail. Les réponses à ces questions ne peuvent pas être à la charge des laboratoires ; la direction de l'établissement doit s'engager à les assumer.

Signalons aussi que le caractère mixte de la plupart des unités de recherche risque de poser des problèmes techniques importants pour la mise en œuvre de connexion sécurisée de type VPN. Un des enjeux consistera à veiller aux conditions techniques de mise en œuvre du télétravail. Il va aussi falloir tenir compte de la charge accrue des informaticiens dans les unités ou les services.

D'autres risques sont à craindre tels que l'organisation du télétravail, qui constitue un enjeu majeur de la réussite du télétravail. Le salarié qui travaille à distance ne se trouve plus en contact direct avec son équipe de travail, ni sous la supervision directe de son supérieur hiérarchique, celui-ci ne pouvant procéder qu'à un contrôle a posteriori. La nécessité de relations de confiance entre le télétravailleur, la hiérarchie et l'équipe s'impose. Il est également important de veiller à une bonne définition et calibrage de la charge de travail.

Les chercheurs sont très concernés par le télétravail alterné, pour certains se déclarer « télétravailleur » peut être une protection vis à vis de certaines directions de laboratoire et permettre la reconnaissance du travail informel ou gris.

Le télétravail doit être accompagné du droit à la déconnexion, chaque acteur doit s'engager à respecter les horaires de travail. Une charte du droit à la déconnexion doit être étudiée dès à présent par le CNRS. Le risque sous-tendu est de ne plus distinguer la part consacrée à la vie personnelle et à la vie professionnelle. L'envahissement de la vie privée ainsi qu'une rupture d'égalité sont à craindre, si le télétravailleur sur son temps travail, se consacre à des tâches dites « domestiques ».

Enfin, l'isolement des travailleurs du lieu de travail pourraient les assimiler à des prestataires.

Ainsi la mise en œuvre du télétravail même si elle est attendue par certains agents, nous apparaît complexe et semée d'embûches. Rien n'est prévu dans la directive sur le suivi qui sera fait de cette mise en œuvre mis à part une éventuelle restitution chiffrée dans le bilan social. Nous demandons qu'un calendrier de suivi de la mise en œuvre avec les organisations syndicales soient prévues dès à présent par la Direction du CNRS.