



Strasbourg, le 15/10/20

CTE 15 octobre 2020: position de vote SNPTES

Le SNPTES tient tout d'abord à remercier notre gouvernance et nos collègues de la DRH, pour l'accompagnement et les facilitations offertes à nos collègues dans le cadre de la mise en place du télétravail. En effet, après la période de confinement et le travail en distanciel parfois difficile, de nombreux collègues ont opté pour le télétravail ou ont étendu le protocole à 2 jours de télétravail par semaine. Les nouveaux entrant dans le dispositif, ayant expérimenté le travail en distanciel, n'ont pas eu à s'inscrire dans une démarche de formation ne retardant ainsi pas la mise en place du télétravail. De plus, en cas d'accord du SHD, les collègues peuvent rapidement télétravailler, limitant ainsi les déplacements dans les transports en commun et la présence de trop nombreuses personnes dans les bureaux tout particulièrement dans cette période de crise sanitaire. Merci également pour les achats d'équipements nomades, de stations d'accueil, ..., permettant d'offrir ce mode de travail à la plus grande majorité d'entre nous dans de bonnes conditions.

Dans le cadre de l'évolution du dispositif de télétravail en place à l'université, le SNPTES déplore une certaine frilosité de la part de notre université face aux avancées offertes par le décret du N°2020-524 du 05 mai 2020 et dans l'esprit de la circulaire du Ministère de la transformation et de la fonction publiques en date du 7 octobre 2020 au travers de laquelle l'État se doit d'être exemplaire.

En effet, pour le SNPTES, le compte n'y est pas.

La réglementation offre entre autre la possibilité :

- de télétravailler jusqu'à 3 jours par semaine, nous en restons à 2 jours fixes et moins d'1 jour dans le cadre des jours flottants
- de télétravailler depuis un autre lieu privé que le domicile de l'agent

Pour le SNPTES, afin de limiter les iniquités, le nombre de jours flottants devrait à minima être de 80. Certaines fonctions nécessitent en effet de la flexibilité, d'où ce dispositif de jours flottants, mais peuvent très largement permettre un télétravail sur 2 jours par semaine. De plus, l'opportunité pour nos collègues de télétravailler depuis un autre lieu privé déclaré, ne peut apporter que plus de flexibilité au dispositif actuel et contribuer à la qualité de vie, dans le respect de la réglementation en cours...

Le télétravail s'inscrit dans une démarche active de bien-être au travail mais apporte également énormément de flexibilité dans le travail, permettant en particulier d'assurer une continuité de services durant cette crise sanitaire, d'autres crises à venir, de phénomènes climatiques, d'agir tout en oeuvrant pour la santé de nos collègues et des citoyens en limitant les déplacements, en cas de pics de pollutions, de périodes de canicule, ...



Dans un esprit constructif, le SNPTES ne s'opposera pas aux évolutions apportées au dispositif actuel.

Le SNPTES demande par-contre à pouvoir reconsidérer le présent protocole à minima d'ici un an, tout particulièrement à l'issue d'enquêtes ouvertes menées auprès de nos collègues.

Notre positionnement faisant suite à une enquête lancée auprès de nos syndiqués qui se positionnaient majoritairement pour un élargissement du dispositif offert au travers du décret ministériel. Cela ne signifie pas pour autant que ces collègues opteraient pour 3 jours de télétravail par semaine. **Pour le SNPTES, il s'agit de proposer un dispositif simplifié mais ouvert au plus grand nombre de collègues éligibles dans un esprit de confiance réciproque.**

La proposition du SNPTES serait de définir tout simplement un nombre de jours potentiellement télétravaillable dans l'année (par exemple 130j ce qui équivaut à un maximum de 3 jours par semaine). Dans le cadre du protocole individuel de télétravail, sont ensuite définis le ou les jours fixes de télétravail, le restant étant des jours flottants.