

TÉLÉTRAVAIL AU CNRS : NOS REVENDICATIONS

Xavier DUCHEMIN, secrétaire technique national

Le SNPTES a abordé avec différents partenaires le sujet de la mise en œuvre du télétravail au CNRS que ce soit avec son Président-directeur général, la référente télétravail ou lors des réunions avec la direction des ressources humaines.

Le SNPTES est satisfait que la mise en œuvre du télétravail soit enfin discutée au CNRS malgré les nombreuses tergiversations des autres organisations syndicales (cf. [notre communiqué : http://www.snptes.fr/Teletravail-Le-SNPTES-s-inquiete.html](http://www.snptes.fr/Teletravail-Le-SNPTES-s-inquiete.html)).

Certaines de ces organisations syndicales, n'ayant pas obtenu gain de cause au niveau ministériel, tentent encore de limiter l'accès au télétravail en emboitant le pas de la direction du CNRS qui se propose de limiter dans un premier temps celui-ci à 1 journée par semaine, mais l'on sait que les mesures transitoires au CNRS sont faites pour durer, sauf lorsqu'elles sont profitables aux agent.e.s..

Pour le SNPTES, le télétravail est une modalité de travail qui doit permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée, ainsi qu'apporter une plus grande qualité de vie au travail à la fois pour l'agent.e et pour son collectif de travail ; peut-être moins de présentiel, mais du présentiel de qualité !

Le SNPTES revendique un accès le plus large possible au télétravail pour tous les personnels !

Le SNPTES demande par conséquent :

- que chaque agent.e puisse demander jusqu'à trois jours de télétravail par semaine et que l'articulation télétravail - présence sur le lieu d'affectation puisse s'apprécier sur une base mensuelle ;
- que le ou les jours en télétravail relèvent d'une concertation entre l'agent.e et son/sa responsable d'équipe ou de service, après une réflexion sur le télétravail au sein de l'équipe ou service, afin de préserver le collectif de travail, tout en améliorant la qualité de vie de l'agent.e ;
- que la détermination des jours pouvant être télétravaillés soit laissée à l'arbitrage de l'unité par consultation du conseil de laboratoire ou de service ou de l'assemblée générale de l'unité qui l'inscrit dans le règlement intérieur et que la mesure soit effective dès la transmission du règlement intérieur modifié aux tutelles ;
- qu'une mesure dérogatoire en raison de la situation familiale soit incluse en plus de celle prévue en raison de l'état de santé, et que l'une comme l'autre soit renouvelable autant que nécessaire ;
- que chaque agent.e puisse définir un ou plusieurs lieux de télétravail tant que chaque lieu répond aux exigences de conformité ;
- que l'abonnement à l'internet haut débit avec téléphonie soit pris en charge par le CNRS ;
- que la logique qui veut qu'un espace soit dédié ou réservé au télétravail n'empêche pas d'accéder à celui-ci. En effet, tout un chacun n'a pas forcément les moyens, même en province, de s'offrir le luxe d'une pièce dédiée au télétravail. De plus, le SNPTES demande l'attribution d'un forfait prenant en compte par exemple la consommation électrique présumée des matériels mis à disposition, ainsi que toute exigence spécifique du CNRS ;
- que le recours auprès de la CAP en cas de décision de non renouvellement ou d'interruption soit suspensif de la décision en question ;
- que cette modalité de travail n'entre pas en compte dans les critères d'appréciation et d'évaluation de l'agent.