



**Syndicat national Force Ouvrière  
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche  
Membre de la fédération FNEC FP-FO**

6/8 rue Gaston Lauriau 93513 MONTREUIL Cedex - Tél. : 01 56 93 22 88 ou 01 56 93 22 50 - [focnrs@foesr.fr](mailto:focnrs@foesr.fr) - [www.foesr.fr](http://www.foesr.fr)

## **Le dispositif sur le télétravail ne doit pas être une course d'obstacles au détriment des droits et des conditions de travail des collègues du CNRS !**

Tous les collègues des laboratoires et des services espèrent que la mise en œuvre du télétravail en conditions normales (non exceptionnelles) au CNRS sera synonyme d'une amélioration des conditions de travail pour l'ensemble des personnels.

Mais la loi de transformation de la Fonction Publique d'août 2019 est passée par là, avec la volonté du gouvernement de promouvoir le droit souple (ou droit mou) dans la fonction publique, à la place des "droits et obligations des fonctionnaires".

Les lignes directrices de gestion (LDG) pour les promotions ou la mobilité, qui ont accompagné la fin du rôle des représentants des personnels dans les CAP pour ces questions, sont du droit souple : pas de droit opposable pour les agents, des critères subjectifs, des souhaits ou des recommandations : bref l'administration fait ce qu'elle veut.

**Le CNRS a décidé de lignes directrices relatives à la mise en oeuvre du télétravail.** En dehors du rappel de la réglementation, le texte est parsemé de recommandations.

**L'égalité de traitement est d'emblée remise en cause.** C'est notamment le cas concernant la question du nombre autorisé de jours de télétravail par semaine. La recommandation que, « *pour les agents à temps plein, la quotité des fonctions exercées sous la forme du télétravail n'excède pas deux journées par semaine* » se traduit sans surprise par le fait que les directions d'unités ou de services suivent ou ne suivent pas la recommandation : elles peuvent décider 2 ou 3 jours au maximum.

FO ESR rappelle à cette occasion que des dérogations sont prévues pour des situations médicales particulières qui peuvent aller jusqu'à 5 jours en télétravail par semaine.

**La liberté de choix devient factice.** En effet, autre « recommandation », les unités doivent choisir deux jours de la semaine "non ouverts au télétravail". L'objectif annoncé (« *préserver la dimension collective du travail* ») est louable mais fixer deux jours sur cinq, cela veut dire qu'on n'a plus vraiment de choix des jours de la semaine ! Cette mesure est préconisée de manière systématique, sans considération sur la nature du travail de la personne ni sur sa situation personnelle.

**Quand il y a des règles claires au CNRS, elles sont restrictives par rapport au décret sur le télétravail.** Ainsi, la possibilité de report du jour télétravaillé est interdite dans tous les cas, même si c'est à la demande de l'administration que l'agent vient sur site un jour normalement télétravaillé. Pourquoi ne pas permettre son report à un autre jour ?

**En plus de ces restrictions, certaines unités édictent leur propres règles encore plus contraignantes.** Ainsi sur les jours flottants, l'INIST (unité propre du CNRS à Nancy) limite à 12 le nombre de jours flottants au total sur une année. Pourquoi cette limitation alors que dans de nombreux cas, les jours flottants peuvent permettre de concilier les souhaits de l'agent et le travail à accomplir ?

**Sur les moyens mis à disposition et les remboursements des frais**, le CNRS en reste à l'application de l'arrêté ministériel du 3 novembre 2017, extrêmement restrictif. Il y a certes eu depuis l'accord fonction publique, ainsi que le décret et l'arrêté du 26 août 2021 qui en découlent, mais 2,50€ de frais par jour, si c'est un progrès, c'est un minimum qui ne peut tenir compte de la totalité des besoins et des frais engagés par les agents.

En particulier la question de **l'adéquation du poste de travail** n'est qu'effleuré, que ce soit dans la partie sur la santé et la sécurité au travail ou dans celle sur les moyens mis à disposition. Qui va payer le fauteuil ergonomique ou d'autres équipements ?

FO ESR invite les collègues à faire remonter leurs besoins pour assurer l'ergonomie du poste de télétravail, car **l'employeur ne peut s'exonérer de cette responsabilité**.

Dans le cas où le télétravailleur doit être joignable par téléphone, **l'employeur doit lui fournir un téléphone portable professionnel** et non lui demander d'utiliser le sien pour que le droit à la déconnexion puisse être une réalité.

Et que devient par ailleurs le bénéfice des aides pour les repas ? **Lorsqu'on télétravaille, le CNRS fait des économies**.

Enfin, si avec le développement du télétravail d'éventuels projets de "flex office" en vue de réduire les m<sup>2</sup> venaient à voir le jour, FO ESR appelle les collègues à l'alerter à ce sujet : dans le contexte où le CNRS vend son implantation "historique" de Meudon-Bellevue, ce n'est pas de la science fiction !

**FO ESR revendique :**

- **égalité de traitement, pas de « recommandation » de limitation à deux jours télétravaillés ;**
- **au maximum un jour non ouvert au télétravail dans une unité comme règle générale ;**
- **possibilité de report du jour télétravaillé ;**
- **pas de restriction supplémentaire dans les règlement d'unité ;**
- **prise en compte de tous les besoins et dépenses des télétravailleurs.**

Montreuil, le 2 novembre 2021