

## Prolongation de la phase d'expérimentation du Télétravail Ponctuel sur la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022

Compte tenu de la situation sanitaire que nous connaissons, l'expérimentation du télétravail ponctuel, prévue du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 août 2021, n'a pas pu se dérouler dans des conditions normales au vu de la maximisation du travail à distance pendant cette période.

Dès lors, pour parvenir à une évaluation correcte, il est proposé de prolonger cette phase d'expérimentation afin que cette modalité de travail puisse être pleinement utilisée par les agents.

### Introduction

Le télétravail est une des priorités de la politique RH que l'Université de Lorraine entend mettre en œuvre, à son initiative mais également en réponse à une demande d'une partie croissante de ses agents et des organisations syndicales. L'université de Lorraine s'est ainsi positionnée comme un établissement précurseur sur la mise en place du télétravail au sein du MESRI.

Dès la parution de l'arrêté de 2017, une réflexion a été menée afin de pouvoir développer le télétravail pour les personnels Biatss au sein de notre établissement. Après une année d'expérimentation, le télétravail a été élargi à tous les agents Biatss respectant les conditions.

Le décret 5 mai 2020 modifie le décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Il permet notamment d'élargir l'organisation du télétravail qui désormais se décline en :

- télétravail régulier (déjà mis en place à l'université)
- télétravail ponctuel, télétravail pour circonstances exceptionnelles (cf. évènement climatique, grève des transports)

Le télétravail ponctuel assouplit le télétravail régulier déjà mis en place, rendant indispensable une phase d'expérimentation, notamment pour mesurer les conséquences de la souplesse accrue qu'il permet et construire l'indispensable relation de confiance entre le télétravailleur et son responsable hiérarchique. Cette phase d'expérimentation se déroulera du 1<sup>er</sup> janvier au 31 août 2021.

Le contexte particulier n'ayant pas permis d'expérimenter pleinement le télétravail ponctuel, cette phase test est dès lors prolongée jusqu'au 31 août 2022.

### Modalités du télétravail ponctuel pendant l'expérimentation

#### ❖ Forfait de jours

Le texte prévoit que chaque structure mette en place un forfait de jours de télétravail ponctuel. Pour la phase d'expérimentation prolongée, le forfait sera de 30 jours, pour une personne travaillant sur 10 demi-journées, sur la période du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au 31 août 2022.

Ce forfait sera proratisé en fonction du nombre de demi-journées travaillées selon les déclinaisons suivantes :

<b>Nombre de demi-journées travaillées par semaine</b>	<b>Nombre de jours de télétravail ponctuel possible</b>
10	30
9	27
8	24
7	21
6	18
5	15

Le forfait de 30 jours comprend le télétravail ponctuel mais également le télétravail pour circonstances exceptionnelles.

Le télétravail pour circonstances exceptionnelles pourra être utilisé pour des situations particulières telles que les grèves de transport, les événements climatiques, les événements qui empêchent les agents de pouvoir accéder à leur site de travail...

Le télétravail ponctuel pourra être pris en journée entière ou en demi-journée quelle que soit l'organisation du temps de travail de l'agent.

❖ **Présence des agents**

Les agents doivent être présents sur site au moins 2 jours par semaine sauf en cas d'utilisation du forfait pour circonstances exceptionnelles (hors travail à distance).

❖ **Cumul des différents types de télétravail**

Les journées de télétravail régulier et de télétravail ponctuel sont cumulables, tout en respectant la règle de présence de 2 jours sur site par semaine.

❖ **Validation de la demande de télétravail ponctuel**

Il est conseillé à l'agent d'envoyer un mail à son encadrant (dans un délai de prévenance raisonnable) afin de l'informer de sa volonté de déposer une demande de télétravail ponctuel. L'agent devra ensuite déposer sa demande dans le logiciel du temps de travail « Agatte » en utilisant l'absence spécifique « Télétravail Ponctuel ». La validation de la demande dans Agatte permettra l'ouverture du VPN. Elle doit donc être faite avant la journée concernée.

Toute demande de télétravail ponctuel sera soumise à validation du N+1. En cas de refus, l'encadrant devra motiver sa décision.

La journée de télétravail ponctuel est soumise à nécessité de service et sera validée sous réserve que l'agent dispose du matériel informatique (personnel ou professionnel) nécessaire.

❖ **Lieu d'exercice du télétravail ponctuel**

L'agent a la possibilité de télétravailler à son domicile, dans un autre lieu privé ou dans un lieu à usage professionnel. Dans ces deux derniers cas, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de télétravail ponctuel n'est pas pris en compte dans le temps de travail.

## **Critères pour bénéficier du forfait de jours de télétravail ponctuel**

Pour pouvoir bénéficier du télétravail ponctuel, l'agent doit respecter différents critères :

- Exercer des tâches télétravaillables
- Disposer du matériel nécessaire (professionnel ou personnel) ainsi que des accès sécurisés
- Participer à une réunion collective mise en place par les encadrants pour informer les collaborateurs de cette nouvelle modalité
- Avoir eu un entretien individuel avec son encadrant afin de faire le point (tâches, matériel informatique, horaire, reporting éventuel...)

## **Formations**

Deux espaces de formation de e-learning spécifiques au télétravail ponctuel seront ouverts, l'un pour les agents et l'autre pour les encadrants sur ARCHE.

Il est vivement recommandé aux encadrants et aux agents de suivre ces formations.

Un mail sera prochainement envoyé afin de les inviter à se connecter aux différents espaces.

## **Calendrier**

### ❖ Instances

- CHSCT : 17 juin 2021
- CT : 24 juin 2021
- CA : 06 juillet 2021

Une enquête auprès des personnels et des encadrants concernés permettra d'établir un bilan au printemps 2022.

Celui-ci pourrait permettre de proposer une généralisation du télétravail ponctuel en septembre 2022.

## **Communication**

- Article Factuel à la suite du vote du CA
- Mail aux utilisateurs et gestionnaires Agatte