

Déploiement du Télétravail Ponctuel à compter du 1^{er} septembre 2022

Compte tenu de la situation sanitaire que nous connaissons, l'expérimentation du télétravail ponctuel, prévue du 1^{er} janvier 2021 au 31 août 2022, n'a pas pu se dérouler dans des conditions normales en raison des périodes de travail à distance obligatoires.

Néanmoins au vu de la pratique particulièrement développée du télétravail au sein de notre Université depuis plusieurs années et de la consolidation des conditions managériales et techniques de son exercice, il est proposé de généraliser le télétravail ponctuel à partir du 1^{er} septembre 2022.

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. Notre Université 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 trois types :

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

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. Le forfait sera de 30 jours, pour une personne travaillant sur 10 demi-journées, sur l'année universitaire. Il est proratisé en fonction de la durée de présence de l'agent au sein de l'Université de Lorraine.

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

Nombre de demi-journées travaillées par semaine	Nombre de jours de télétravail ponctuel possible
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.

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

Il est conseillé à l'agent d'informer son encadrant dans un délai de prévenance raisonnable 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 via l'espace « commentaire » sous agatte.

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 sont disponibles, 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.

✚ Calendrier

❖ Instances

- CT : 3 mars 2022
- CHSCT : 24 mars 2022
- CA : 29 mars 2022