

Publié le 5/04/2018



Sébastien LAJOUX, Directeur des Ressources Humaines de l'Université de Lorraine nous parle du télétravail.

QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ?

Le télétravail constitue une véritable modalité d'organisation de travail : l'agent en télétravail doit exercer son activité professionnelle dans les mêmes conditions que lorsqu'il est à son bureau. Dans le même esprit, les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

Réglementairement, cette notion est définie comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ». Le cadre juridique est désormais fixé pour l'enseignement supérieur.



Au-delà de ces aspects juridiques, le télétravail s'inscrit pleinement dans notre projet d'établissement en participant tant à la modernisation de notre fonctionnement qu'à la qualité de vie au travail : meilleure gestion du quotidien, économie de temps sur les transports, baisse du risque routier... sans parler de l'impact évident en termes de développement durable.

POUR QUI ?

Le télétravail concerne, selon les textes en vigueur, les personnels BIATSS titulaires et contractuels de droit public. Comme tout dispositif, il doit nécessairement être encadré avec des postulats incontournables :

- L'agent doit bien entendu exercer des missions « télétravaillables », en d'autres termes cela signifie, qui ne nécessitent pas d'être présent sur son lieu de travail (exemple : les personnels d'accueil, les personnels d'entretien, de logistique...).
- Pour des raisons de sécurité, aucun document papier ne devra être amené par l'agent à son domicile.
- Les tâches nécessitant le traitement de données confidentielles ou à caractère sensible seront exclues du protocole.
- La personne souhaitant postuler pour être en télétravail devra bénéficier d'un an d'ancienneté au minimum sur son poste afin qu'elle soit suffisamment

autonome sur ses activités « télétravaillables ».

POUR QUAND À L'UNIVERSITÉ DE LORRAINE ?

La réussite d'un tel projet passe nécessairement par l'association de l'ensemble des acteurs : équipe politique, instances, agents et leurs représentants ainsi que les encadrants.

Au niveau de la méthode, une commission de télétravail, issue de la commission de temps de travail et réunissant des encadrants et des représentants du personnel, sera mise en place afin de réfléchir à la mise en œuvre du télétravail au sein de notre université.

Une enquête sera lancée le **9 avril** prochain. Les résultats de l'enquête serviront à préparer au mieux la phase d'expérimentation qui devrait se dérouler en 2019, sur la période de janvier à août, avant d'envisager, en fonction du bilan, un déploiement de plus grande ampleur.

Vous serez, bien entendu, tenus informés tout au long des différentes phases d'avancée de ce projet.

Vous êtes tous invités à compléter l'enquête dès réception dans vos boîtes mail, le lundi 9 avril !