

**Solidaires**



Branche INRA

**Pourquoi SUD s'est abstenu lors du vote  
de la note de service  
sur le télétravail**

**La délégation SUD a été la seule à s'abstenir sur le vote de la Note de Service (NS) en Comité Technique ce 24 mai : sans vouloir faire obstacle au télétravail, nous considérons que l'application, en l'état, de ce dispositif sera générateur d'inégalités.**

**De façon cohérente, nous avons réaffirmé notre demande d'un accès à la semaine de 4 jours comme alternative ou compensation pour celles et ceux qui ne peuvent accéder au télétravail et qui pourraient ainsi bénéficier d'une diminution de leur temps de trajet.**

**Notre analyse :**

**Si les outils modernes de télécommunication permettent de nous faciliter la vie, ils ont aussi des effets néfastes sur les collectifs, d'isolement des individus et de mélange entre vie privée et vie professionnelle.**

En diminuant les temps partagés sur le lieu de travail, ce dispositif risque fortement, sous couvert d'améliorer la qualité de vie de certains, de réduire les contacts et les solidarités naturelles qui se mettent en place lorsqu'on partage un même outil de travail. Il risque aussi de renforcer les liens de subordinations des plus exposés, notamment les personnels précaires, par diminution évidente des échanges d'information et par un encadrement moins soutenu. En favorisant aussi certaines fonctions transférables "à la maison", c'est un risque supplémentaire de créer des ressentiments pour ceux qui ne pourront y prétendre, notamment pour raisons de service, et qui resteront tributaires de conditions de vie dégradée (transports, pollution, stress, ...).

Nous réaffirmons notre volonté d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tout le personnel de l'INRA quel que soit son statut, son ancienneté, sa catégorie Ingénieur-Technicien/chercheur.

**L'expérience de Jouy montre que le premier motif de demande de télétravail est la difficulté de transport.** En s'obstinant à vouloir déménager des personnels de Grignon, Paris ou Jouy à Saclay, la direction contribue à cette asphyxie d'une métropole de plus en plus congestionnée. Le télétravail ne saurait être la seule solution pour permettre aux agents d'améliorer leurs conditions de vie là où les transports sont problématiques.

**Le deuxième motif pour demander le télétravail est la recherche de conditions de travail propices à la concentration et à l'efficacité.** Pour SUD, la priorité est d'œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail sur le poste de travail existant et le télétravail ne doit pas se substituer à cette obligation de l'employeur. Nous réclamons l'élaboration et la mise en œuvre d'un guide de bonnes pratiques sur l'articulation et la séquence des temps de travail à l'INRA : réunions, pause méridienne, échanges des emails et au-delà du seul droit à la déconnexion.

**Nous ne sommes pas hostiles au télétravail attendu par beaucoup de collègues. Nous avons donc demandé des améliorations à la note de service :**

- le **développement des télécentres**, notamment en partenariat EPST-université-autres, mais l'INRA ne prévoit pas le tiers lieu pour l'instant ;
- une **possibilité explicite d'annualisation**, pour clarifier la NS (point 2.1.2), par exemple du 1 avril au 31 octobre en travail posté et du 1 novembre au 31 mars possibilité de télétravail. La direction a accepté une reformulation, nous attendons la version finale de la note ;
- une **obligation de l'employeur de fournir un ordinateur portable** (point 5.6), en demandant de remplacer « l'INRA prévoit de mettre à disposition... » par « l'INRA met à disposition... » : refus de la direction ;
- une instruction des demandes de télétravail qui fasse l'objet de **campagnes annuelles ou semestrielles** afin d'assurer un accès équitable au télétravail, en lieu et place de la règle du premier arrivé – premier servi ;
- un **avis du CCHSCT** car s'agissant d'une modification importante des conditions de travail il est incontournable qu'il puisse donner également un avis en amont de la NS et non une simple « information » sur celle-ci : refus de la direction ;
- une **évaluation de l'impact du télétravail** sur le collectif et l'organisation des unités. Nous proposons qu'un bilan annuel du télétravail soit présenté en CHSCT (nombre d'entrées, de sorties, avis des agents, télétravailleurs ou non, la proportion de refus et leurs motifs). Nous réclamons que des données longitudinales de suivi de l'évolution de la carrière des agents soient communiquées aux organisations syndicales pour évaluer les risques de discrimination : accord de la direction pour un comité de suivi sur la durée avec des indicateurs.

**Nous nous soucions de justice sociale et d'équité.** D'après la NS : "*aucun métier ou fonction n'est exclus du dispositif*": la direction s'appuie sur un seul cas dans une UE de Jouy qui montrerait que c'est possible pour tous "car les métiers changent". Mais du fait de leurs activités nous savons bien que de nombreux agents ne pourront pas en bénéficier. Nous avons demandé quelles compensations la DG proposait aux exclus du télétravail « *La compensation n'a jamais été évoquée par la direction et il n'y en aura pas* » nous a-t-on répondu, alors que la DG annonce, dans ce même Comité Technique, que l'option de travail sur 4 jours serait possible pour les collègues déplacés à Saclay...pour rejoindre l'inaccessible plateau !