



Gestion de la crise version UJM :

réduction des congés et pointeuse électronique à distance ?

Université française la plus touchée par la contamination sur le lieu de travail, l'UJM est maintenant touchée par un excès de zèle dans la réduction des droits et le contrôle tatillon des salariés. En témoignent de récentes décisions prises unilatéralement et distillées séparément dans les composantes et services.

Ainsi a-t-il été annoncé à des collègues BIATSS que des congés prenant place pendant la période de confinement et qu'ils avaient posés bien avant celle-ci leur seraient décomptés, comme en temps normal !

Quant aux collègues enseignants, au nom du nouveau concept de « continuité pédagogique », ils se voient communiquer dans certaines composantes que leur rémunération serait liée à la participation à « l'effort de continuité pédagogique » et « qu'une « procédure de confirmation des services doit être mise en œuvre », ceci « au niveau de chaque composante » et chaque semaine !

Pour FO ESR 42, les circonstances sont difficiles pour tous, chacun fait ce qu'il peut, avec le matériel qu'il a, dans les conditions familiales ou personnelles qui sont les siennes et qui doivent être prises en compte dans les demandes de l'employeur. **L'heure est grave et le climat est anxiogène, il est donc malvenu de vouloir instaurer un droit d'exception et de s'en prendre aux personnels et à leurs droits.**

Pour FO ESR 42 :

☛ En dehors des personnels dont l'activité a été jugée absolument essentielle (dont la liste et les critères ayant présidé à son établissement devraient être communiquée aux représentants des personnels en CHSCT et CT), **aucun personnel ne doit être sollicité pour revenir sur son site de travail pendant le confinement.**

☛ La durée des absences doit être assimilée à du travail effectif. **Les droits à congés et RTT doivent être maintenus**, les congés ou RTT tombant pendant la période de confinement (depuis le 16 mars inclus) doivent être intégralement reportés à la période *post* confinement. Ceci est possible et a par exemple été mis en place dans l'établissement de recherche INRAE.

☛ **La réglementation concernant le télétravail doit être respectée** : le télétravail, qui doit normalement résulter du volontariat et être fait avec du matériel fourni par l'employeur, ne peut en tout cas dépasser trois jours par semaine (décret 2016-151 dans FP et arrêté du 6 avril 2018 dans ESR). Les personnels en congé maladie, en ASA ne peuvent se voir demander de télétravailler, ceux en garde d'enfants ne le devraient pas, sauf fort assouplissement des objectifs ; la vie personnelle et familiale doit être respectée, le télétravail ne doit pas se transformer en une astreinte permanente et il n'y a aucune obligation d'être à disposition téléphonique.

☛ **Les heures d'enseignement telles que déposées dans les services en début d'année doivent toutes être décomptées des services**, et, alors que la situation budgétaire menace d'être difficile pour chacun, **les heures des contractuels et vacataires doivent être décomptées**. Ceci est possible, des universités telles que Grenoble-Alpes, Paris-Dauphine, Paris 1 Panthéon-Sorbonne, Paris III Sorbonne-Nouvelle, Toulouse 2 l'ont décidé.

☛ La bonne volonté dont chaque personnel fait preuve quotidiennement ne doit pas être traitée de manière suspicieuse, **chacun doit rester libre de concevoir ce qu'il peut dans le cadre de ce qui est en réalité une aide pédagogique à distance**, qui est là pour maintenir un lien et ne peut prétendre suppléer l'enseignement en présentiel (comme l'a par exemple rappelé le président de Lyon III).

FO ESR 42 s'adresse à la présidence pour faire valoir ces demandes.

N'hésitez pas à nous contacter et, avec FO ESR 42, défendez vos droits !