



***La présidence de l'UJM répond à FO ESR 42***

**Suite à l'intervention de FO ESR 42, les droits de la grande majorité des personnels reconnus !**

Dans notre communiqué du 31 mars nous avons dénoncé la réduction des droits des personnels enseignants comme BIATSS qui se profilait avec la politique mise en œuvre à l'UJM depuis le début du confinement et annoncé que nous nous adressions à la présidence au sujet des ces problèmes. La présidence a répondu au courrier adressé par FO ESR 42, qui comportait des demandes précises.

**Nous nous félicitons tout d'abord que la présidence ait ainsi renoué au nécessaire échange avec l'organisation syndicale du personnel qu'est FO ESR 42.**

Nous remercions aussi tous nos adhérents ainsi que tous les non adhérents qui nous ont fourni des informations sur ce qu'il se passait dans leurs services ou filières d'enseignement et qui ont ainsi permis d'argumenter ces questions.

Vous trouverez en pièce jointe au mail d'envoi de ce communiqué la réponse de la présidence, ce qui permettra à tous ceux qui l'estimeraient nécessaire de vérifier que les citations mises ci-dessous en exergue sont bien issues de la réponse de la présidence.

**Il est souvent fait référence dans cette réponse aux documents qui se trouvent sur le site de l'UJM.** Nous rappelons simplement que nos demandes, étayées par ce qui se passait depuis le 16 mars, ont été adressées le 31 mars, tandis que les documents auxquels il est fait allusion dans la réponse présidentielle n'ont été mis en ligne que le 3 avril. Ajoutons que cette publication tardive a été faite sur une autre page que celle consacrée jusque-là au Covid-19, une page « RH » spécifique ne comprenant pas moins de 5 rubriques, les 9 fiches contenant la plupart des réponses étant placées sous l'une de ces rubriques. On conviendra que ceci ne facilite guère l'accès aux réponses à des questions qui préoccupent beaucoup les personnels.

Parmi les informations les plus importantes de la réponse présidentielle, nous retiendrons celles qui suivent (les soulignements sont faits par FO ESR 42).

I- Les droits de la grande majorité des personnels reconnus .....	2
Télétravail : volontariat confirmé .....	2
Autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées sans problèmes.....	3
ASA pour ceux ne disposant pas du matériel ou de la connexion nécessaires pour le télétravail .	3
Garde d'enfants : situation distincte du télétravail, formulaire à disposition .....	4
Maintien de la rémunération pour les BIATSS, les contractuels, contrats étudiants.....	4
BIATSS : maintien des droits à congés et des ARTT .....	4
Annulation possible des congés posés pendant la période de confinement et tombant pendant la période de confinement .....	5
Enseignants : pas de contrôle suspicieux du travail à distance.....	5
Enseignants : toutes les heures prévues en début d'année, y compris les heures complémentaires, seront prises en compte.....	5
II- Des réponses négatives à propos desquelles nous continuerons à porter les revendications .....	6
* Paiement des heures d'enseignement des doctorants et vacataires.....	6
* Télétravail limité à trois jours par semaine .....	6

III- Des réponses qui manquent de netteté et demandent éclaircissement .....	7
* Liste des personnels (ou des postes) dont l'activité sur site a été jugée absolument essentielle .....	7
* Garantie qu'aucun personnel autre que ceux désignés dans cette liste ne sera sollicité pour revenir sur son site de travail pendant le confinement.....	7
* Garantie que ceux qui sont en garde d'enfants ne se voient pas demander du télétravail.....	7
* Primes .....	7

## I- Les droits de la grande majorité des personnels reconnus

### Télétravail : volontariat confirmé

FO ESR 42 demandait confirmation de la réglementation sur le télétravail, qui prévoit notamment qu'il repose sur le volontariat.

=> Réponse de la présidence : « L'université est sur une approche rappelant le volontariat et l'engagement volontaire. »

« L'exercice des fonctions en télétravail reste soumis à un engagement volontaire et personnel de l'agent dans ce dispositif. »

La présidence y revient par la suite et confirme que le télétravail résulte d'une demande, ceci dans le contenu d'une réponse négative à la demande de FO ESR 42 que les frais d'équipements informatiques ou de connexion engagés en raison du confinement soient remboursés :

« Le télétravail repose sur une demande et un engagement volontaire de l'agent et nécessite l'obligation de disposer du matériel nécessaire. »

=> Pour FO ESR 42, c'est donc clair : le télétravail est bien, comme prévu par la réglementation, sur la base du volontariat, il ne peut donc être imposé. **Nous invitons tous les personnels à faire valoir leurs droits à en la matière. Si l'on cherche à vous imposer du télétravail, prenez contact avec FO ESR 42.**

Dans la réglementation actuelle, l'employeur doit fournir le matériel et couvrir les frais afférents. Comme ceci n'a pu être mis en place à l'UJM, la présidence estime que le volontariat manifesté par l'agent implique que celui-ci dispose du matériel nécessaire, à quoi on pourrait ajouter la connexion, l'approvisionnement électrique, les éventuels consommables, etc. (que l'agent met donc gracieusement à la disposition de l'UJM). Quoi qu'il en soit, **si vous n'avez pas le matériel ou la connexion nécessaires, n'engagez aucun frais (qui ne vous serait pas remboursé) et demandez une ASA (voir ci-dessous).**

## Autorisations spéciales d'absence (ASA) accordées sans problèmes

FO ESR 42 demandait qu'il soit communiqué sur la possibilité de demander des ASA (autorisations spéciales d'absence) en vertu de l'instruction n° 7 du 23 mars 1950.

==> Réponse de la présidence : « *Ce rappel de la possibilité d'une autorisation spéciale d'absence figure sur le site internet.* »

« *L'approche retenue est souple et l'établissement positionne les personnels en ASA s'ils ne se trouvent pas dans une des autres situations (télétravail, garde enfants ou autre).* »

==> Pour FO ESR 42, il est donc clair que les personnels qui ne se trouvent pas en télétravail (c'est-à-dire qui n'ont pas fait acte d'« engagement volontaire » pour le télétravail) peuvent bénéficier d'ASA. La réponse de la présidence indique aussi par ailleurs que les chefs de service ont été avertis de cette modalité, si vous n'êtes pas en télétravail, **n'hésitez donc pas à demander à être placé en ASA**, contactez FO ESR 42 si votre responsable entravait cette possibilité.

Certes, la présidence rappelle aussi par ailleurs : « *Il convient de rappeler que l'autorisation d'absence est accordée sous réserve des nécessités de service.* » Il convient aussi de rappeler que la seule invocation de « nécessités de service » ne peut suffire à refuser une ASA. Il faut que la « nécessité de service » soit argumentée. Dans le cadre actuel, ces « nécessités de service » ne peuvent cependant qu'être limitées aux activités essentielles. Là aussi **contactez FO ESR 42 si l'on oppose indûment des « nécessités de service » à votre demande d'ASA.**

## ASA pour ceux ne disposant pas du matériel ou de la connexion nécessaires pour le télétravail

FO ESR 42 avait demandé que des ASA soient accordées à ceux qui ne disposent pas du matériel ou de la connexion nécessaires ou suffisants pour travailler.

==> Réponse de la présidence : « *le télétravail est soumis à l'exercice de fonctions "télétravaillables" et de disposer du matériel nécessaire.* » « *Des autorisations spéciales d'absence ont été prévues pour les personnes qui ne peuvent pas télétravailler.* »

==> FO ESR 42 se félicite de cette position. **Nous invitons tous ceux qui n'ont pas le matériel ou la connexion nécessaires à demander leurs ASA.** Si problème contacter FO ESR 42.

## **Garde d'enfants : situation distincte du télétravail, formulaire à disposition**

=> La réponse de la présidence à la demande de FO ESR 42 à propos des ASA (ci-dessus) concerne aussi la situation de garde d'enfants :

« *L'approche retenue est souple et l'établissement positionne les personnels en ASA s'ils ne se trouvent pas dans une des autres situations (télétravail, garde enfants ou autre).* »

=> La situation de télétravail est donc bien distincte de celle de la garde d'enfants. **Si vous êtes en garde d'enfants, vous n'êtes pas requis de faire du télétravail.**

FO ESR 42 avait aussi demandé que le formulaire d'attestation sur l'honneur pour garde d'enfants soit envoyé à tous et qu'il soit mis à disposition de tous.

=> Réponse de la présidence : « *L'attestation est disponible sur le site dédié au PCA en lien avec la note demandant la transmission de cette attestation par le biais des responsables.* »

=> On ne peut que regretter que ce formulaire n'ait pas été envoyé dès le début du confinement à tous les personnels, comme si l'on voulait leur dissimuler leurs droits. Néanmoins, comme demandé par FO ESR 42, le formulaire est bien sur le site de l'UJM. N'hésitez pas à l'utiliser si vous êtes dans cette situation.

## **Maintien de la rémunération pour les BIATSS, les contractuels, contrats étudiants**

FO ESR 42 avait demandé que la durée des absences soit assimilée à du travail effectif pour le droit à la rémunération.

=> Réponses de la présidence

- à propos des BIATSS : « *C'est le cas pour les BIATSS sur emplois permanents.* »

- à propos des contractuels : « *Nous avons prolongé les contrats pour les contractuels avec maintien de la rémunération.* »

- pour les étudiants : « *Nous avons maintenu les contrats étudiants (avec paiement en mars des heures de janvier).* »

## **BIATSS : maintien des droits à congés et des ARTT**

FO ESR 42 avait demandé que la durée des absences soit assimilée à du travail effectif pour la détermination des droits à congés payés, des droits aux prestations sociales et des droits liés à l'ancienneté, ainsi que pour l'acquisition des droits à RTT.

=> Réponse de la présidence : « *Il n'y a pas d'impact sur les situations des personnels avec absence de carence, ni d'impacts sur les congés ou les ARTT. L'établissement adopte une vision souple malgré les consignes nationales moins favorables.* »

Et plus particulièrement sur les RTT : « *Il n'y a aucun impact sur les ARTT.* »

=> FO ESR 42 se félicite de ces positions (rémunération, congés, ARTT) en faveur des droits des personnels BIATSS, des contractuels, des contrats étudiants.

## **Annulation possible des congés posés pendant la période de confinement et tombant pendant la période de confinement**

FO ESR 42 avait demandé l'annulation des congés posés avant la période de confinement et qui tomberaient pendant la période de confinement et qu'ils puissent être reportés après cette période.

==> Réponse de la présidence : « *La note interne sur la gestion des congés prévoit expressément la possibilité d'annulation sous couvert du responsable.* »

==> Il est à regretter que ce genre d'information reste confiné dans une « note interne ». FO ESR 42 a appris que des congés posés pendant le confinement avaient été dans un premier temps décomptés par des responsables, ce décompte ayant ensuite été annulé. Quoi qu'il en soit, FO ESR 42 se félicite de cette position. Nous resterons néanmoins vigilants, **n'hésitez pas à nous contacter FO ESR 42 si votre responsable s'oppose à l'annulation des congés ou bien à leur date de report.**

## **Enseignants : pas de contrôle suspicieux du travail à distance**

FO ESR 42 avait demandé que le travail à distance des enseignants ne soit pas considéré de manière suspicieuse, précisant aussi que tous faisaient au mieux, avec des capacités diverses, et que chacun devait demeurer libre de faire ce qui lui paraît le plus pertinent pour aider les étudiants.

==> Réponse de la présidence : « *Il est évident que nous adoptons une approche souple et bienveillante où chacun adaptera ses enseignements, méthodes et outils dans la mesure de ses possibilités.* »

==> Pour FO ESR 42, **il ne doit donc pas y avoir de justification ou de justificatif à produire concernant le travail à distance pour les étudiants.** Nous resterons vigilants. N'hésitez pas à contacter FO ESR 42 si problème.

## **Enseignants : toutes les heures prévues en début d'année, y compris les heures complémentaires, seront prises en compte**

FO ESR 42 avait demandé que durée des absences soit assimilée à du travail effectif pour les heures d'enseignement prévues et, pour ce qui concerne les titulaires, déposées en début d'année.

==> Réponse de la présidence : « *Les heures prévues sont prises en compte au titre de la continuité pédagogique y compris les heures complémentaires.* »

==> FO ESR 42 se félicite de cette position en faveur des droits des personnels enseignants.

## II- Des réponses négatives à propos desquelles nous continuerons à porter les revendications

### \* Paiement des heures d'enseignement des doctorants et vacataires

FO ESR 42 demandait le paiement de toutes les heures prévues pour les contractuels doctorants et les vacataires.

La présidence répond : « *Pour les vacataires, la mise en paiement si participation à la continuité pédagogique. Sur avril, paiement des heures par acompte malgré la charge de travail. Il nous a été rappelé par la DRFIP que pour ces personnels, la rémunération est un accessoire non prioritaire et que le paiement devait se faire impérativement après service fait et constaté.* »

FO ESR 42 :

- rappelle la demande faite dans son dernier communiqué que les heures de premier semestre des vacataires soit payées, ce qui n'était pas le cas pour la plupart fin mars ;
- estime que la direction régionale des finances publiques (DRFIP) peut « rappeler » des éléments habituels de réglementation mais que nous sommes dans une situation exceptionnelle de confinement qui n'est pas plus du fait des vacataires que d'aucune autre catégorie de personnels. En outre la DRFIP ne semble pas connaître vraiment la situation de nombre de vacataires, pour lesquels la rémunération des vacances n'est pas si « accessoire » que cela.

FO ESR 42 rappelle en outre :

- que beaucoup de vacataires ont contribué à distance aux cours, avec les mêmes aléas que ceux connus par les titulaires ;
- que les vacataires sont indispensables au bon fonctionnement de l'université et que certains sont dans des situations très précaires ;
- que l'on voit mal comment l'on pourrait trouver des vacataires à la rentrée de septembre si l'on ne les rétribue pas cette année pour les heures qu'ils avaient prévues de faire au service de l'UJM ;
- que des universités ont décidé de payer leurs vacataires. Parmi celle-ci, l'Université Grenoble-Alpes, qui dépend de la même DRFIP que Saint-Étienne. C'est donc possible, c'est donc faisable.

**=> nous continuerons à demander que tous les vacataires soient payés pour toutes les heures prévues.**

### \* Télétravail limité à trois jours par semaine

Telle est la disposition du décret 2016-151, art. 3, dont FO ESR 42 demandait le respect.

La présidence répond qu'il est « *possible de déroger au cadre réglementaire déjà existant, à deux niveaux :*

1. [1<sup>er</sup> niveau] *le télétravail constitue depuis le lundi 16 mars, la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être "télétravaillées"»* et « *Un projet de décret modifiant le décret n°2016-151 et prévoyant notamment le recours au télétravail ponctuel doit être prochainement publié.* »

Ce « premier niveau » ne répond pas à la question de la limitation à trois jours et l'on conviendra que la référence à un décret qui n'est pas encore publié (et qui est en ce moment même en discussion avec les organisations syndicales au niveau national) ne soit pas une référence. Du 16 mars jusqu'à la date de publication de ce décret, la limitation à trois jours est donc bien en vigueur. Nous verrons après la publication du décret ce qu'il en est de son contenu précis, FO ESR 42 continuera quoi qu'il en soit à demander la limitation à trois jours.

« 2. [2<sup>e</sup> niveau] « *il est juridiquement possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel sans attendre la publication de ce décret.* »

Ceci ne répond pas non plus à la question de la limitation à trois jours.

**=> FO ESR 42 continuera à demander que soit observée la limitation à 3 jours hebdomadaire.**

### III- Des réponses qui manquent de netteté et demandent éclaircissement

#### \* Liste des personnels (ou des postes) dont l'activité sur site a été jugée absolument essentielle

FO ESR 42 demandait communication aux organisations syndicales de cette liste. Il est répondu : « *Cette liste a été établie dans le cadre du PCA* ». Or ce n'est pas une liste qui a été établie, c'est une définition assez peu précise des fonctions considérées comme essentielles.

=> FO ESR 42 continue à demander la communication d'une liste précise des personnels ou postes, avec le nombre total précis de personnels concernés.

#### \* Garantie qu'aucun personnel autre que ceux désignés dans cette liste ne sera sollicité pour revenir sur son site de travail pendant le confinement

La réponse à cette demande dépend évidemment de la demande à la réponse précédente. La réponse faite pour l'instant : « *les personnes ne sont mobilisées qu'en cas de stricte nécessité et sur la base du PCA* » relève de l'évidence et l'ajout selon lequel ceci « *peut évoluer en fonction de la durée du confinement et des évolutions de la situation* » fait craindre qu'il n'y ait aucune garantie.

=> FO ESR 42 continue donc à demander la liste précise des personnels ou postes concernés et la garantie que personne d'autre qu'eux n'ait à revenir avant la fin du confinement. Ajoutons que nous demanderons d'autres garanties pour le déconfinement lors du CHSCT du 10 avril.

#### \* Garantie que ceux qui sont en garde d'enfants ne se voient pas demander du télétravail

FO ESR 42 demandait que ceux qui sont en garde d'enfants ne se voient pas demander du télétravail et aussi qu'en cas de télétravail considéré comme indispensable soit adopté un mode d'organisation permettant l'adaptation et la modération du rythme de travail au vu de leurs contraintes familiales.

Certes, la présidence fait bien la distinction entre « télétravail » et « garde d'enfants » (voir ci-dessus encadré « Garde d'enfants »). Cependant la réponse à cette demande de claire exemption de télétravail pour ceux qui sont en garde d'enfants n'est pas très nette : « *Une approche souple est mise en avant dans la note interne sur ces questions.* », note interne là encore inconnue de la plupart des personnels et qui évoque surtout le travail demandé, pas le travail non exigible.

=> FO ESR 42 continue donc à demander qu'aucun télétravail ne soit demandé à ceux qui sont en garde d'enfants, sauf cas véritablement exceptionnels liés à une nécessité absolue de fonctionner dûment motivée. **Si vous êtes en garde d'enfants et qu'on vous demande du télétravail, n'hésitez pas à prendre contact avec FO ESR 42.**

- Dans la réponse de la présidence est aussi indiqué : « *Chacun doit veiller à concilier vie professionnelle et vie privée en se réservant des temps dédiés à sa vie de famille.* » Il serait plus adapté de parler de temps (restreints) réservés à la vie professionnelle et de non empiètement de la vie professionnelle sur la vie de famille, mais c'est un premier pas, que nous saluons, dans la prise en compte de la situation concrète des personnels,.

#### \* Primes

FO ESR 42 avait fait une demande très générale sur les rémunérations.

La présidence répond, à propos de la rémunération des titulaires, enseignants comme BIATSS, que la rémunération est maintenue.

=> Nous nous assurerons que c'est bien l'intégralité des rémunérations qui est maintenue, primes comprises.

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