



Le 9 octobre 2018,

à Philippe Vervaecke
Vice Président RH et Politique Sociale,
à Marie-Dominique Savina
Directrice Générale des Services Adjointe,
à Céline Hermant
Directrice des Relations Humaines.

Monsieur le vice président, mesdames les directrices,

Les nouvelles règles du temps de travail des personnels de l'université sont effectives depuis la rentrée universitaire. S'il est trop tôt pour faire un bilan complet de celles-ci, après un mois, nous pouvons d'ores et déjà faire quelques remarques pour les améliorer.

Tout d'abord, nous remarquons que le texte "Règles relatives à la gestion du temps de travail des personnels BIATSS" accessible sur l'intranet n'est pas conforme au texte voté par les organisations syndicales le 17 octobre 2017 et par les élus du CA le 10 janvier 2018. Par exemple, dans la section 3.1 (Congés annuels), il est dit que *les congés doivent être posés par semaine, journée ou demi-journée*, alors que le document "Modalités d'application de la comptabilisation du temps de travail" passé en CT et en CA précise en page 3 que *les décomptes des congés sont réalisés en heures lorsque le dispositif de comptabilisation par badge est utilisé*. Autre exemple : les reliquats de congés non utilisés avant le 30 avril sont perdus, alors que dans la note initiale, les reliquats étaient automatiquement déposés au CET. Ces différences vont toujours à l'encontre de l'intérêt des personnels. **Il importe de mettre en concordance les textes votés et ceux effectivement appliqués.**

D'autre part, malgré un effort de clarification sur le site intranet, certaines dispositions restent floues, mal comprises par les personnels, différemment interprétées par les responsables hiérarchiques. Nous regrettons qu'à cause de cela les règles ne soient pas correctement appliquées. En particulier, nous constatons une utilisation abusive de la notion de *nécessité de service*. Il est bien dit aux personnels que *sauf nécessité absolue de service*, le choix de badger ou pas, ainsi que le choix de la grille horaire de référence leur appartient. Très souvent, cela leur est imposé par leur N+1, sans réelle justification. Nous demandons que soit rappelé fermement le **principe du volontariat** pour l'utilisation de la badgeuse, et que les horaires de référence ne soient pas imposés aux personnels. Aucun personnel ne doit subir de pressions pour choisir une option plutôt qu'une autre, d'autant plus que le badgeage est très souvent perçu par les collègues de Cité scientifique - pour qui ce dispositif n'existait pas - comme une perte de confiance de la part de leur hiérarchie.

Outre le point cité précédemment, d'autres problèmes entraînent des inégalités en terme de conditions de travail. Tout d'abord, nous demandons que le nombre de badgeuses soit augmenté, en particulier sur le site de Cité scientifique où leur déploiement est actuellement très insuffisant. À propos des congés, nous demandons une harmonisation des dates

d'ouvertures et de fermetures a minima des bâtiments pour l'ensemble de l'université. Ces périodes sont en effet variables en fonction des bâtiments et créent de l'inégalité dans la gestion du temps de travail entre les personnels. Tout personnel devrait pouvoir ne prendre que vingt jours de congés durant la période estivale si tel est son souhait, sans être contraint par l'ouverture de son bâtiment. Nous réclamons que ces dates d'ouverture et fermeture de l'université soient annoncées le plus tôt possible pour permettre l'organisation des services et la gestion annuelle du temps de travail.

Nous l'avons déjà exprimé en comité technique, nous regrettons que nulle part ne figure la notion d'annualisation du temps de travail. Dans certains services, il y a des périodes plus chargées que d'autres. De plus, de nombreux collègues ont des horaires qui diffèrent d'une semaine sur l'autre, dû à des problématiques de garde alternée de leurs enfants. Dans les deux cas un temps de travail calculé "à la petite semaine" n'est pas fait pour tenir compte de ces variations. Nous souhaitons qu'à moyen terme, les règles de comptabilisation soient assouplies. Par exemple, nous demandons que soit réétudié le coefficient pour les heures faites en dehors des créneaux horaires et le samedi avant midi, car il y a un risque de démobilitation des personnels, en particulier pour participer à des événements (salons, Journée portes ouvertes, etc). Lors des discussions sur le temps de travail des personnels du SCD, nous avons demandé plusieurs fois que soient étudiées en même temps les dispositions concernant les personnels hors SCD soumis aux mêmes contraintes (horaires tardifs, week end, etc). Pour des raisons d'équité, tous les personnels doivent être traités de la même façon. D'ailleurs, dans un souci de transparence, le document décrivant les modalités concernant le personnel du SCD doit être également déposé sur l'intranet, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Nous demandons également que les personnels aux horaires particuliers, terminant leur travail à 13h00, puissent être exonérés de la pause méridienne. D'une manière générale, les règles de gestion du temps de travail doivent prendre en compte la grande diversité des métiers de l'université et il importe de trouver des solutions intelligentes et équitables aux cas particuliers.

Pour terminer, nous demandons une fois encore que les personnels puissent badger six fois par jour, et non quatre, pour pallier les cas exceptionnels pouvant obliger un personnel à devoir s'absenter du campus. Notons que cette possibilité existait pour les personnels de Lille SHS avant la fusion.

Concernant le télétravail, nous savons que sa mise en place récente doit être soumise à un bilan. Nous souhaitons que le traitement du télétravail soit humanisé et que les règles soient assouplies pour que le personnel puisse télétravailler durant certaines périodes de l'année. En effet, on devrait avoir le droit de télétravailler occasionnellement, et non devoir fixer ce régime sur toute l'année.

Ce courrier pose beaucoup de questions que nous voulons voir rediscuter devant les instances durant cette année universitaire. D'autres questions interviendront tout au long de l'année sur le sujet du temps de travail, comme les modalités relatives au Compte épargne temps. Nous espérons que celles-ci puissent trouver des réponses satisfaisantes pour le plus grand bénéfice de tous.

Anne-Cécile Caron et Christophe Hugot
co-secrétaires de la section Sgen-CFDT ULille.