



En ces temps où l'on observe un estompement de la culture de la concertation sociale dans le pays au moins et où il est bon de rappeler les références à l'histoire de la concertation et de la négociation sociale à l'UCLouvain, il nous a paru intéressant de collationner quelques textes issus en bonne partie du Droit de savoir (DDS) et de documents de groupes de travail officiels et pourtant peu diffusés. Nous espérons que vous y trouverez matière à réponses, à réflexions et à progression dans l'idéal de la justice sociale.

Télétravail

Table des matières

Les débuts du télétravail à l'UCLouvain	2
Où sont les télétravailleurs ?	2
Le télétravail passe le cap de la période d'essai.....	2
Les avantages du télétravail.....	3
Le télétravail : concilier vie privé – vie professionnelle.....	3
Le télétravail et la crise sanitaire	3
Travailler en mode confinement	3
La crise sanitaire amènera-t-elle à repenser durablement l'organisation du travail ?.....	4
Le télétravail en question.....	4
Annexes.....	5
Convention collective de travail « Télétravail » à l'UCLouvain.....	5
Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008.....	5

Les débuts du télétravail à l'UCLouvain

Où sont les télétravailleurs ?

DDS 146 (2011/3), p. 10

Fin 2010, la délégation CNE du personnel de l'UCL consultait ce dernier sur un projet de convention collective de travail autorisant le télétravail pour le personnel administratif, technique et scientifique, soit le travail à domicile dans un cadre négocié et clarifié rendu possible pour une majorité des membres de l'UCL. A l'époque, la consultation par mail avait donné des retours très positifs de la part du personnel. « Ce projet montre un grand pas en avant et je m'en réjouis », « Je suis concernée par le télétravail, j'apprécie cette possibilité », « Enfin ! Le télétravail est vraiment quelque chose qu'il faut formaliser » ...

Nous nous attendions à voir un nombre important de personnes se lancer dans l'aventure et participer au projet en se déclarant auprès du service du personnel. A notre grand étonnement, depuis janvier 2011, seulement une petite dizaine de personnes se sont inscrites dans le processus ! Ce nombre nous laisse perplexe par rapport à l'engouement de la communauté universitaire qui ressortait lors de la construction du projet. Dès lors, nous sommes intéressés de connaître votre avis sur les éventuels freins qui vous empêcheraient de vous lancer dans le processus.

Le télétravail passe le cap de la période d'essai

DDS 155 (2013/4), p. 7

Presque trois ans se sont écoulés depuis l'entrée en vigueur de la convention collective relative au télétravail conclue au sein de l'université. Pour rappel, le texte organise le télétravail dit « structurel » en permettant au travailleur et à son responsable hiérarchique de convenir d'un horaire et des modalités d'un télétravail. Pour ce faire, un formulaire de demande est complété et remis au service du personnel. La convention balise l'organisation du télétravail et complète ainsi le texte de la convention collective n°85 du 9 novembre 2005 au niveau interprofessionnel.

La convention télétravail ouvrait une période probatoire de deux ans afin de la tester sur un quota de 50 travailleurs. A l'issue de cette période une évaluation était donc prévue. Celle-ci a été réalisée par le service du personnel.

Tout le monde n'a cependant pas répondu, l'évaluation porte sur 25 situations.

L'on y découvre des réactions quasi-unanimement fort positives. Les raisons invoquées pour effectuer du télétravail sont principalement l'économie de trajet domicile-lieu de travail, mais aussi l'organisation familiale ou des raisons médicales. Citons pour principaux avantages perçus par les travailleurs : une plus grande concentration, un meilleur environnement de travail et donc, une efficacité accrue (au point d'en faire trop pour certains). Et la hiérarchie de renchérir : bien-être amélioré, qualité du travail identique voire meilleure, pas d'impacts négatifs sur l'organisation, plutôt un meilleur recul parfois bien nécessaire pour effectuer certaines tâches. Le système est vu comme un gain de temps et d'énergie, loin des craintes qu'il avait éventuellement pu susciter.

L'évaluation a montré que le personnel scientifique ne s'est pas inscrit massivement dans ce projet. Il est vrai que les membres du personnel scientifique n'ont pas encore de règlement de travail définissant un horaire et qu'ils s'inscrivent plus volontiers dans un télétravail occasionnel. Mais n'oublions pas que le télétravail structurel peut aussi leur permettre de cadrer le travail à domicile au travers de cette convention qui leur est proposée également.

L'expérience se révèle donc très concluante et la convention télétravail sera dès lors renouvelée à l'identique pour une durée indéterminée avec une évaluation prévue dans trois ans. De plus, la loi sur les avantages en nature ayant été modifiée, la connexion internet sera remboursée par l'employeur. Le télétravail a sans doute de beaux jours devant lui. Formons le souhait que de nombreux membres du personnel puissent en bénéficier et y trouver une forme de « téléépanouissement » au travail !

Les avantages du télétravail

Le télétravail : concilier vie privé – vie professionnelle

DDS 168 (2017/1), p. 10

Sur la proposition du groupe "Actions positives" du conseil d'entreprise, une convention collective de travail relative au télétravail est entrée en vigueur début 2011, et renouvelée en 2014.

Le télétravail peut être occasionnel lorsque le travailleur fournit des prestations à son domicile sans régularité et pendant une période inférieure à six mois. Un simple formulaire de demande suffit dans ce cas. Il est structurel et implique un avenant au contrat de travail lorsque le travailleur fournit des prestations à son domicile pendant au moins un an et au maximum deux jours par semaine pendant une période supérieure à six mois. Le télétravail peut être proposé à l'initiative du travailleur ou du responsable hiérarchique. Une évaluation est réalisée au moins une fois par an.

A l'heure où la mobilité représente un défi majeur dans nos sociétés, et alors que l'on attribue plus d'autonomie aux travailleurs, le télétravail se présente comme une vraie opportunité. Il doit toutefois être encadré pour éviter qu'il se traduise par une charge accrue et des heures supplémentaires. Lorsqu'il est limité en nombre de jours, il préserve les liens avec les collègues et aide à améliorer leur bien-être. Il se traduit par un meilleur équilibre travail-famille.

L'évaluation réalisée pour le Conseil d'entreprise montre des réactions très positives pour les bénéficiaires comme pour les services concernés. La formule est concluante mais son succès reste limité. Rappelons qu'elle concerne tout autant le personnel scientifique qu'administratif et technique

Le télétravail et la crise sanitaire

Travailler en mode confinement

DDS 180 (2020/1), p. 4

Partout, y compris dans les milieux professionnels, la crise actuelle a provoqué de nouvelles formes d'engagements au niveau de l'ensemble de la population.

Notre Université a planifié et opéré avec cohérence et détermination une rapide transition vers le télétravail afin de pouvoir garantir la poursuite de ses activités d'enseignement, de recherche et de service tout en veillant au bien-être du personnel et des étudiants. Chacun et chacune de nous a adopté ces mesures avec conviction et relève quotidiennement ces nouveaux défis dans le cadre des possibilités et limites de ses propres conditions de confinement. Depuis la mi-mars, tous les membres du personnel cherchent à acquérir de nouvelles compétences et apportent, chacun et chacune à sa manière, leur pierre à l'édifice. C'est toutes et tous ensemble que nous continuons à faire fonctionner notre Université et à être cette Université, certains sous les feux des projecteurs, une multitude d'autres dans les coulisses. C'est grâce à l'engagement de chacun et chacune et à la vague inédite d'entraide et de soutien entre collègues que 'ça fonctionne' et que tous devraient pouvoir trouver l'aide nécessaire pour relever ces nouveaux défis.

Malgré la distance physique, le vivre ensemble et la proximité sociale sont plus vivants que jamais. Tant de gens donnent le meilleur d'eux-mêmes !

En dehors de l'Université aussi, nombreux sont ceux qui, durant cette crise, continuent à garantir les services et travaux indispensables pour répondre aux besoins et intérêts vitaux de la population, que ce soit dans nos familles et communautés confinées, dans les commerces et petites entreprises, dans les entités de soins ou dans ces services 'de routine' souvent cachés et oubliés dans nos habitudes. N'hésitons pas à joindre nos 'Merci' aux innombrables marques de respect et de gratitude qui s'expriment de nombreuses façons !

La Corona-réalité à l'échelle de la société montre hélas aussi des inégalités entre les travailleurs, ceux qui télétravaillent, ceux qui ne peuvent travailler et passent en chômage temporaire ou, pire, perdent leur travail, et aussi ceux, plus souvent celles, qui prestent au contact des autres, dans les magasins et dans les services de nettoyage notamment, mais dans le secteur des soins aussi, parfois sans matériel de protection. Pensons à les respecter, à les remercier et... à les récompenser !

Plus que jamais, se confiner c'est penser collectif en n'oubliant personne.

La crise sanitaire amènera-t-elle à repenser durablement l'organisation du travail ?

DDS 181 (2020/2), p. 1

Voilà maintenant trois mois que le télétravail a été imposé à la plupart des membres du personnel de l'UCLouvain. Crise sanitaire oblige, le temps n'était guère à la réflexion et la sécurité des travailleurs et des travailleuses primant, les autorités nous ont astreint-es à cet exercice de travail à distance. Le temps est maintenant au déconfinement. La phase 3 est active depuis le 8 juin et on entend déjà dire que l'on va retrouver notre vie d'avant. Mais le souhaitons-nous vraiment ?

La dernière question de notre enquête sur le bien-être durant le confinement, dont vous trouverez une synthèse des résultats dans ce numéro, se penchait sur les enseignements à tirer de la crise sanitaire concernant l'organisation du travail. Les répondant-es ont souligné les avantages du télétravail (meilleur équilibre entre vies privée et professionnelle, diminution des trajets, impact positif sur l'écologie) et ses inconvénients (appauvrissement des contacts avec les collègues et les étudiant-es, séparation plus difficile entre vies privée et professionnelle, sentiment d'isolement). Quoi qu'il en soit, il est indéniable que cette nouvelle manière de travailler devra être évaluée au sein de l'université une fois la crise passée et devra probablement être proposée plus largement à l'ensemble du personnel, dans un cadre encore à définir.

Les réflexions des répondant-es portaient également sur un retour à l'essentiel. Le fonctionnement du travail, tel que nous le connaissions avant la crise, ne nous permettait plus le recul nécessaire. Cet « arrêt » forcé a été l'occasion, pour beaucoup, de (re) donner du sens à leur travail, d'en repenser les modalités et de réévaluer l'importance et la façon de rendre leur juste place à la vie privée et à la vie professionnelle.

Les différents signaux de mal-être au travail, pourtant déjà présents avant la crise, notamment le nombre croissant d'épuisements professionnels et d'incapacités de travail de longue durée, n'ont pas suffi à remettre en question notre mode de fonctionnement. Espérons que l'opportunité, offerte par la crise, de repenser l'organisation du travail ne sera pas, cette fois-ci, un rendez-vous manqué.

Le télétravail en question

DDS 181 (2020/2), p. 3

La généralisation du télétravail depuis le début du confinement a amené à la délégation CNE une série de questions sur l'ergonomie du poste de travail à domicile, le droit à la déconnexion et la prise en charge par l'employeur des frais liés au télétravail.

Ergonomie du poste de travail

Pour organiser son espace de travail à domicile, l'idéal est de disposer d'un espace de travail dédié. Sauf que tous les logements ne le permettent pas. Il faut alors au moins trouver une table avec un siège confortable réglé à la bonne hauteur (<https://intranet.uclouvain.be/fr/myucl/serp/ergonomie.html>).

Droit à la déconnexion

Si votre horaire de travail doit être aménagé pour tenir compte de contraintes familiales, il n'est cependant pas question d'être disponible 24/7. Veillez à ne pas envoyer d'e-mails en dehors des heures normales de travail (vous pouvez les mettre en mémoire et les envoyer plus tard), à ne pas convoquer de réunions en soirée ou les week-ends. Il est utile de convenir de l'utilisation de certains canaux pour certaines raisons (appels ou messages rapides dans Teams pour de petites choses, e-mails quand on doit garder une trace, GSM en cas d'urgence seulement, par exemple). On ne peut que recommander de garder les moyens mis à la disposition du personnel par l'université pour les usages professionnels.

Indemnités de télétravail

Depuis le début du confinement et la généralisation du télétravail, la délégation CNE a régulièrement été interpellée sur la couverture par l'employeur des frais liés au travail à domicile.

Quelles sont les règles en la matière ? L'employeur est, sauf convention contraire, tenu de mettre à la disposition du/de la télétravailleur-se tous les instruments nécessaires à la réalisation du travail (loi relative aux contrats de travail, art. 20, 1° et convention collective de travail [CCT] n°85, art. 9). On distingue deux catégories de dépenses spécifiques au télétravail : l'indemnité de bureau (petit matériel de bureau, eau, électricité, chauffage, entretien, assurance) et l'indemnité BYOD (*Bring Your Own Device*, couvrant l'ordinateur et la connexion internet).

La CCT télétravail du 22 avril 2014 négociée à l'UCLouvain prévoit (art. 7) que l'université met à la disposition du travailleur le matériel informatique nécessaire à l'exécution du travail et assure tous les frais liés à ce matériel, son entretien et sa réparation. Le matériel de bureau est mis à la disposition du-de la travailleur-se selon les usages en vigueur dans l'entité à laquelle celui-ci appartient. S'agissant des frais de connexion à internet, la CCT UCLouvain prévoit que l'éventuelle intervention de l'université est à charge de l'entité concernée. L'ONSS et le fisc (circulaire Ci. RH.241/616.975 du 16 janvier 2014) considèrent quant à eux que l'employeur peut intervenir dans les frais de connexion internet privée à hauteur de 20 euros par mois. Pour les autres frais professionnels payés par le télétravailleur (téléphonie, par exemple) l'usage à l'UCLouvain est que les services remboursent de telles dépenses sur base de notes de frais.

La délégation syndicale CNE rappelle qu'elle apprécie l'attitude de l'employeur qui a placé son personnel en télétravail sans contrôle drastique et sans condition, étant donné la force majeure. C'est en effet le choix qui bénéficie le plus largement à la communauté des travailleur-ses. La délégation CNE a relayé aux Autorités cette demande d'intervention de l'université dans les autres frais professionnels occasionnés par le télétravail et a demandé qu'une communication claire soit adressée à ce sujet à l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, la délégation CNE souhaite faire évoluer la CCT télétravail actuelle selon les enseignements de la crise sanitaire. Nos enquêtes montrent qu'une grande partie du PAT, au moins, souhaite pouvoir télétravailler régulièrement.

Annexes

[Convention collective de travail « Télétravail » à l'UCLouvain](#)
[Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, modifiée par la convention collective de travail n° 85 bis du 27 février 2008](#)