

GT

Télétravail

22 septembre 2021



finances Solidaires

Le Télétravail made in Bercy ?

Avant propos

Début octobre, le télétravail nouvelle formule va être mis en place. Ce dernier est présenté comme solution miracle à tous les maux de la société (inégalité professionnelle femme homme, inclusion des travailleurs handicapés, impact environnemental, épanouissement des agents...). Mais dans la vraie vie on est très éloigné de ce rêve idyllique. D'autant que la mise en œuvre est contrastée et variable selon les directions et même les services à l'intérieur de ces dernières.

Bien entendu le télétravail est une aspiration légitime des agents, souvent motivés par l'augmentation des temps de trajet domicile/travail dans des conditions déplorable et par la dégradation des environnements de travail.

Solidaires Finances avait déjà tiré l'alarme dès les premiers groupes de travail sur le sujet : force est de constater que la mise en œuvre du télétravail est un formidable moteur à opérer des coupes sombres dans les locaux ou implantations de l'administration, à générer des effets délétères sur les collectifs de travail, à accentuer les inégalités professionnelles, à encourager des pratiques managériales autoritaires.

Dans votre document le télétravail est censé permettre la résorption des inégalités professionnelles (accès à certains emplois, meilleure articulation des temps, parcours professionnels davantage continus et ascendants...).

Sur ce point nous aimerions être d'accord avec vous. Malheureusement, de nombreuses études vous contredisent dont une étude récente de l'APEC (Association pour l'emploi des cadres) qui explique que l'écart salarial des cadres résulte du télétravail en période de confinement.

Comme nous le disions plus haut, l'une des motivations des demandes de télétravail est l'éloignement du lieu de domicile du lieu de travail. Le télétravail est une solution individuelle à un problème global d'aménagement du territoire, des réseaux de transport et de la localisation des emplois, de la fermeture des locaux de l'administration. De la même façon, contrairement à ce que vous affirmez, le télétravail n'est pas une réponse aux problèmes majeurs d'émissions de CO2 : il y a un effet rebond de la consommation énergétique des équipements et des stockages de données dont certaines études montrent qu'il est à la hauteur de la consommation énergétique d'un sixième continent.

Nous reprendrons en lettres d'or une phrase qui devrait servir de guide bien au-delà du seul thème du télétravail : « *[Le télétravail est une opportunité pour l'encadrant d'] d'associer les membres de son équipe à une réflexion collective sur l'adaptation et l'amélioration de l'organisation du travail* ». Associé à un dialogue social de haut niveau avec les organisations syndicales, c'est une forme de rêve que vous nous décrivez là !!

.../...



.../...

Dans les faits les agentes et agents sont dissuadé.e.s de déposer des demandes qui ne seraient pas conformes aux desiderata de leurs chefs. Il n'y donc pas de refus formalisés et motivés permettant la saisine d'une CAP comme le prévoit l'article 11 du document cadre. La sanctuarisation de journées non télétravaillables, la limitation du nombre de jours possible en télétravail dans un service, dans certains cas l'obligation d'une présence minimale sur site de la moitié des effectifs, sont décidés de manière unilatérales sans discussion et échanges dans l'équipe. Ceci dénote d'un manque de confiance envers les agent.e.s, et les agents dans leur manière de servir et pourrait d'ailleurs faire accroire qu'il y a une très large part de « touristes » chez les agent.e.s. Sans angélisme aucun, nous ne pensons pas que ce soit le cas. Et nous espérons d'ailleurs que cette idée soit partagée de part et d'autre.

Ce point est, à notre sens, pour le moins capital, notamment dans une période où la défiance ou le désenchantement sont assez largement répandus parmi les agent.e.s. C'est en tout cas une très forte incitation à ne pas se rater dans la mise en place de ce nouveau mode d'organisation, qui influe largement sur le quotidien de l'agent.e et sur le rapport qu'il entretient avec son univers professionnel.

A contrario pour les agentes et agents en situation de handicap, le télétravail devient non pas un moyen d'inclusion professionnelle mais un moyen pour l'administration de ne plus avoir à rendre accessible les environnements de travail à ces derniers, de ne plus prendre en charge leurs frais de transports, de ne plus favoriser l'intégration sociale et professionnelle.

« Tu es en situation de handicap, fais du télétravail. » et même « tu es harcelé.e, fais du télétravail », « tu as un souci de santé fais du télétravail », « tu es victime de discrimination, fais du télétravail ». « Ça se passe mal avec tes collègues et ton chef, fais du télétravail »

Finalement, de façon générale, le télétravail devient la solution pour que l'administration n'assume surtout pas ses responsabilités.

