

# «Négo»

## Télétravail

13 avril 2022



## Mise en oeuvre du télétravail à Bercy : 4ème et dernière séance

### Propos introductifs d'actualité

Avant d'« attaquer » les travaux du jour, il nous a paru important de revenir sur un certain 10 avril sur le coup de 20 heures.

Personne ne peut ignorer les résultats de ce scrutin. Les listes d'extrême-droite atteignent presque le tiers des suffrages exprimés. Et, pour la première fois, une candidate de cette tendance a des chances raisonnables d'aller occuper le palais de l'Élysée.

La situation est plus que préoccupante, et c'est un euphémisme !

Un grand merci à toutes celles et ceux qui ont cassé, dérégulé, précarisé... ou «massacré en grande partie» de ce qui fait société, notamment les services publics, telle que nous pourrions l'écrire, voire la rêver avec un S majuscule.

Voilà le fruit des décisions de nos responsables politiques et administratifs ...

Nous alertons au passage sur les élections professionnelles (décembre 2022) pour lesquelles les deux phases test ne sont absolument pas probantes, loin s'en faut. Si l'abstention était le but recherché, il est atteint. Au vu des retours, la complexité, la difficulté, le temps pour pouvoir voter, aura usé la patience de plus d'un.e. Dans ces conditions, le risque est grand de constater à terme que pas un.e agent.e sur 10 n'insistera pour pouvoir exercer son légitime droit de vote. Il reste un peu de temps pour éviter le risque du fiasco historique et numérique !

Or, dorénavant, le télétravail autorisé demeure en place tant que l'administration ou l'agent.e ne demande pas sa révocation. Sur ce point comme sur d'autres aspects, il sera nécessaire de procéder à des modifications dans le système de gestion.

➤ **Le principe de la réversibilité du télétravail** est consacré (et est en fait prévu dans la réglementation de base). **Solidaires Finances** demande à ce que celle-ci se fasse dans les meilleures conditions possibles et que ce principe soit affirmé. Pour nous il est invisable qu'un ex-télétravailleur, ex-télétravailleuse se retrouve sans bureau à son retour, avec juste un caisson mobile, nomade errant entre les différents bureaux vacants ...

L'administration indique que les agent.e.s en situation particulière (avec une définition générique pour prévoir toutes les situations) fassent l'objet d'un suivi lui-aussi particulier dans le cadre du télétravail. Ce point est pour **Solidaires Finances** un sujet particulièrement important. A défaut, cela risquerait de mettre l'agent.e, confronté.e à la situation particulière, dans une difficulté accrue, ce qui serait inadmissible (cas du handicap par exemple).

➤ **Le droit à la déconnexion** est consacré. Nous demandons à ce que le respect de ce dernier soit placé sous la surveillance des organisations syndicales.

Une nouvelle séance de négociation s'est tenue à Bercy le 13 avril dans le but d'aboutir à un éventuel accord avec les Fédérations sur la mise en place du télétravail (TT). Au-delà du travail rédactionnel, nous vous présentons les points saillants du texte final (dont la plupart ont déjà été abordés dans les 3 premières séances), assortis de quelques remarques sur les différents sujets concernés.

### Principes généraux

➤ **La question des jours bloqués** (jours de la semaine où le télétravail ne sera pas autorisé) est incluse.

Dans le cadre de la préservation d'un collectif de travail, le sujet est entendable. Toutefois, justement dans l'idée de favoriser ledit collectif, nous insistons sur le fait que tout ceci doit être discuté et réglé en concertation au niveau du service. Cela ne doit pas relever d'un diktat du chef de ce dernier. Nous ne cachons pas que nous sommes un peu inquiets sur ce point, non par la lettre de l'accord, mais plutôt par une certaine tradition hiérarchique, dirons-nous ...

➤ L'autorisation de télétravail est donnée sans limite de temps. Ceci pose le **problème de SIRHIUS**, qui n'a pas été «toileté» en fonction du nouveau décret relatif au télétravail. En effet, à titre d'exemple, le système demande (à l'inverse du texte précité) le dépôt d'une demande annuelle.



➤ Plus globalement, dans toutes les étapes et tous les aspects du télétravail depuis la demande d'autorisation jusqu'à la mise en œuvre concrète, **Solidaires Finances** exige que l'agent.e puisse avoir, à tout moment, recours aux organisations syndicales, afin que ces dernières puissent l'assister. C'est là tout simplement un marquage d'un dialogue social étroit et concret.



➤ S'agissant de l'autorisation de télétravail, il est prévu une évaluation sur la capacité de l'agent.e concerné.e à travailler selon ce mode.

**Attention, danger !** Si dans certains cas, des critères peuvent être imaginés (agent.e.s débutant.e.s par exemple), il faut se garder très énergiquement de tout jugement de valeur. A défaut, on va se retrouver assez vite dans des situations où l'on verra que c'est l'arbitraire qui a triomphé.

Toujours au niveau de l'autorisation, il est prévu qu'un silence de deux mois équivaut à un rejet de la demande. Les textes réglementaires le permettent au cas d'espèce. Toutefois, le Ministère exige qu'une réponse écrite soit apportée à l'agent.e dans un délai d'un mois.

**Solidaires Finances** rappelle ici que cela permet plus aisément l'enclenchement des différentes modalités de recours, à savoir gracieux, hiérarchique, en CAP/CCP et enfin juridictionnel (TA).

## Le télétravail au quotidien

**Solidaires Finances** demande qu'il soit affirmé que l'exercice des missions puisse se faire dans les mêmes conditions entre le travail en présentiel et le télétravail. Bien évidemment, cela ne signifie pas qu'elles sont strictement identiques, ce qui ne pourrait être le cas entre un bureau professionnel et un domicile privé (on imagine assez peu le photocopieur réseau coincé entre le placard et la porte d'entrée de votre 2 pièces ...). Par contre, cela signifie très clairement que le télétravail ne saurait être une version dégradée des conditions de travail en présentiel.

Pour **Solidaires Finances** il n'est pas audible de s'entendre dire que, comme l'agent.e ne dispose pas du matériel, aucun télétravail ne peut être mis en place. Certes, il faut du temps pour disposer de tous les équipements. Si nous pouvons l'admettre, cela ne peut servir de prétexte (fallacieux) à essayer de bloquer les demandes de télétravail sur la durée.

Nous avons noté que Bercy proposera une solution de téléphonie. A notre sens, le plus souple, est que cette dernière soit au choix de l'agent.e.

Serait-il fou d'imaginer une sorte de forfait concernant les équipements, qui comprendrait, en premier lieu, écran, clavier, souris et fauteuil, mais également les consommables... ? A notre sens non !

Le Ministère ne paraît pas très emballé, surtout sur la question du fauteuil (là, on va éviter de dire que Bercy manque définitivement d'assise ...) et plus globalement sur le forfait.

Par contre, il y a un engagement assez fort pour le coup : dès lors qu'un équipement est fourni sur prescription, ce dernier sera « doublé » à domicile.

Pour **Solidaires Finances** (et c'est la proposition que nous avons portée en séance), tout ceci doit partir d'un recensement et d'une expression des besoins plutôt que de plaquer une « réalité d'office », qui peut-être conviendra à X, mais que Y jugera complètement malvenue voire crétine.

Dès que ces besoins auront été déterminés et arbitrés, il faut impérativement que le Ministère s'engage à les satisfaire. L'administration nous vante cette démarche d'accord comme l'idée d'apporter des choses en plus à la satisfaction collective et individuelle. Voilà l'occasion de le prouver.

Notre revendication est, en tout cas, d'aller plus loin que le seul doublement des matériels prescrits.

La question des outils informatiques et autres SI de « tout poil » va également se poser. Il est clair, sur ce point, qu'un certain nombre de choses doivent être améliorées.

## Fonds d'accompagnement

La séduction par l'argent pouvant être une compagne de ces types d'accords pour inciter à la signature, Bercy met une enveloppe de 3 millions d'euros dans la balance. Cela fait partie du jeu : les organisations syndicales signent majoritairement, l'argent est versé. Elles ne signent pas majoritairement, l'administration remballa sa mise.

Ce fond serait mis en œuvre dès 2022 et devrait servir à des politiques d'ensemble en matière de mise en œuvre du télétravail. L'accord éventuel allant au-delà de 2022, pour **Solidaires Finances**, il serait assez cohérent d'envisager que cette enveloppe soit reconduite par la suite, sachant que tous les outils, de quelque nature que ce soit, ne seront pas tous déployés dès 2022.

Le Secrétariat Général s'engage à mettre toute son « incommensurable puissance » à la reconduction de ce budget sans pour autant l'inscrire en toute lettre.



## Autres points

### ➤ Formation

Des formations spécifiques seront dispensées (modalités de TT, organisation des équipes outils informatiques), y compris aux encadrant.e.s télétravaillant eux ou elles mêmes ou ayant à gérer des agent.e.s travaillant en télétravail.



### ➤ Prévention des risques

C'est un endroit où il est nécessaire de rappeler une équation simple : télétravail = travail. Dès, lors, il ne devrait pas y avoir trop de questions sur la présomption en termes d'accidents du travail. Nous pouvons également y joindre

la question des accidents de trajet, à l'instar de ce que fait l'accord Fonction Publique, qui envisage, par exemple, le fait d'aller déposer les enfants à l'école avant de revenir au domicile pour le télétravail. Pour **Solidaires Finances**, il n'est pas abusif de prévoir ici qu'une situation d'accident de trajet puisse être reconnue.

En tout état de cause, nous souhaiterions éviter des débats kafkaïens sur le sujet, qui finiront par être tranchés par le juge, mais risquent de ne pas donner l'image (y compris à l'agent.e) d'une administration très attentive à ses agent.e.s et moderne ...

### ➤ Référent télétravail

Au niveau national et local, des référent.e.s télétravail seront désigné.e.s. Ce sera un emploi ou une fraction d'emploi (pas moins de 20 % d'un temps plein).

Nous ne sommes pas forcément des inconditionnels de cette démarche de mise en place de référent.e.s sur un peu tous les sujets. Toutefois, au cas d'espèce, c'est prévu dans le décret.

La difficulté, y compris pour le, la référent.e, c'est souvent de se positionner par rapport à la hiérarchie. A notre sens, un dialogue social le plus dense possible est là aussi un atout pour une meilleure gestion du sujet.

### ➤ Recours à des tiers-lieu

Pour opérer une définition simple, c'est l'usage pour le télétravail d'un endroit qui n'est pas le lieu privé de l'agent.e.

Dans ce développement, il est prévu de recourir avant tout à des possibilités au sein de services relevant du Ministère des Finances.

Mais du côté de Bercy, on est assez au clair pour indiquer que ce ne sera pas un choix massif des agents, qui vont très largement privilégier leur domicile. Et il est fort à parier que cette intuition est sûrement la bonne.

De toutes façons, eu égard aux restructurations incessantes, il est possible que ces solutions ne soient pas légion ... Toujours iconoclastes, nous avons bien sûr la solution magique : arrêter un peu avec les fermetures de sites !!!

### ➤ Égalité professionnelle, dialogue social et droit syndical :

En l'espèce, la partie peut être assez vite résumée : c'est un catalogue d'engagements, fort louables au demeurant. Nous disons cela sur un ton qui n'est qu'à moitié ironique, car ce sont des sujets majeurs. Par contre, c'est plus tard que nous pourrons vraiment voir si nous sommes restés à de belles phrases ou si l'affaire a eu des développements concrets.

Ce que nous pouvons d'ores et déjà écrire, c'est que le télétravail, au-delà de ce qu'on en pense en bien ou en mal, est un changement puissant et structurant qui va redéfinir les lignes sur un certain nombre d'aspects.

Il faudra donc être extrêmement vigilants sur les trois points cités ci-dessus.

## Dispositions finales

Pour **Solidaires Finances** il n'est pas inutile de rappeler ici un principe, qui, pour le coup, ne pourra souffrir de contestation de l'administration, car il ressort tout simplement de la loi (LTFP) : **un accord de niveau inférieur ne peut exister que s'il contient des dispositions plus favorables à celui de « l'étage du dessus ».**

L'affaire n'est pas anodine, car les directions vont à leur tour, elles aussi, enclencher des discussions sur le télétravail. De plus, ces dernières vont pouvoir éventuellement autoriser le niveau local à faire de même. Dans l'absolu, la chose n'est pas critiquable en soi.

Par ailleurs, loin de nous l'idée de soupçonner l'encadrement local de systématiquement faire n'importe quoi. Mais il y a toujours des « éruptifs » et « inventifs » qui ne vont pas se priver de saisir la balle au bond et commettre des bêtises dont les services et les agents vont payer les « pots cassés ».

L'expérience de la crise sanitaire en fut un laboratoire tout récent. Dans la gestion de celle-ci, les réactions parfois hallucinantes n'étaient, certes, pas la majorité, mais elles existaient et contrevenaient parfois complètement à des instructions gouvernementales, ministérielles et directionnelles. On peut raisonnablement penser que vis-à-vis du télétravail, il en ira de même.

**Solidaires Finances** est d'autant plus attentive sur ce point qu'il est de notoriété publique qu'une partie de l'encadrement est, dans ses tréfonds, farouchement hostile au télétravail. Quelques uns ou unes pourront donc tenter de se servir d'un espace à leur appréciation pour appuyer des deux pieds sur le frein sous des prétextes plus ou moins fallacieux. En tout cas, nous n'en prenons pas le pari. Nous serions sûrs de le gagner !

La Présentation finale du projet d'accord est prévue le 20 avril.  
A compter de cette date, les fédérations disposeront de 30 jours pour le ratifier ou non.