

Comité de suivi Accord ministériel sur la mise en œuvre du télétravail

11 juillet 2023

Compte rendu



LE TÉLÉTRAVAIL EN RYTHME DE CROISIÈRE ?



Une réunion de suivi de cet accord s'est tenue le 11 juillet au niveau de Bercy.

Sans vouloir frustrer tout le monde, c'est avant tout un bilan d'étape, fait un an après la signature (c'était un engagement inscrit dans l'accord). Une analyse bien plus globale devrait être réalisée à la fin de l'année.

La réunion a quand même permis d'esquisser quelques lignes de forces et a remis en lumière des aspects fondamentaux dans ce qui est une puissante évolution du monde du travail.

Quelques données clé

✓ **Le télétravail (TT) est un cadre d'emploi massif.** Il va de 36 % à la DGDDI (63 % si on ne prend que les fonctions éligibles à l'heure actuelle) à 69 % pour l'administration centrale et même 72 % à l'INSEE, en passant par les 58 % de la DGFIP.

✓ **en mode d'organisation, la formule porte très majoritairement sur les jours flottants.** S'agissant de la durée, la plus fréquemment rencontrée est celle de 2 jours.

✓ **quelle que soit la catégorie et le genre, tout le monde est concerné à un niveau élevé.** Une petite exception pour la catégorie C qui a des taux bien plus faibles.

✓ **les directions sont dans un état d'avancement globalement variable.** L'INSEE est très en pointe. Elle a même poussé jusqu'à refuser de bénéficier du Fonds Spécial (voir ci-dessous), estimant être déjà suffisamment bien équipée. D'autres ont encore pas mal de chemin à parcourir. Et pour la DGCCRF, dont seule l'administration centrale est dans le périmètre de l'accord, nous n'avons aucune donnée.

✓ **s'agissant de toutes les actions prévues dans l'accord** (il y en a des pages...), si une partie a été réalisée, pas mal de choses demeurent encore à accomplir. C'est notamment le cas des mesures d'impact ou de l'adaptation des plans égalité profession

nelle. Enfin, les directions peuvent développer des déclinaisons à l'heure niveau de l'accord ministériel. Ces travaux sont plutôt dans leurs débuts.

✓ **le nombre de recours est faible :** pour 68 666 TT mis en place, il n'y a eu que 21 recours (CAP ou TA).

Histoire de sous...

Dans l'accord, Bercy avait glissé une enveloppe budgétaire comportant 3 millions d'euros.

Celle-ci a été largement mise en œuvre, avec près de 2,5 millions d'équipements acquis (téléphonie notamment, écrans, hauts-parleurs, casques, ...) Une autre partie de l'enveloppe (200000 euros) a été utilisée pour le financement d'études, de formations ou d'expérimentation.

Pour Bercy, cet emploi, largement dominé par les équipements, est un peu une mise à niveau pour combler les manques les plus immédiats, sachant que tout ceci est arrivé bien vite (moins de 3 ans), avec la crise sanitaire qui avait donné le coup d'envoi.

Du côté de Solidaires Finances...

Pour Solidaires Finances, une large partie des constats indiqués ci-dessus étaient prévisibles.

L'enjeu essentiel est de faire coïncider les aspirations des agent.es avec l'accomplissement des missions dans les meilleurs conditions.

La préservation de vrais collectifs de travail à l'évidence est et reste un impératif premier.

Par ailleurs, il faut également veiller à l'harmonie entre les deux « populations » (celle qui pratique le télétravail et celle qui n'y recourt pas ou qui ne le peut pas).

✓ **Sur les axes suivis**, il faudra être particulièrement attentif sur quelques points précis, dont certains sont partagés avec l'administration (l'égalité professionnelle par exemple).

✓ **Sur d'autres**, nous appelons spécifiquement à la vigilance. C'est le cas notamment du recours à la nécessité de service. Elle est fréquemment utilisée pour ne pas donner droit au TT, tout au partie. Mais elle est aussi employée à contrario pour imposer le TT, alors que, le cas échéant, il s'agit d'une situation d'exception, pour laquelle une ASA aurait être plus cohérente.

✓ **Sur le faible nombre de recours**, plutôt que le signe d'une faible conflictualité (Bercy y voit un profond dialogue, forcément...), **Solidaires Finances** a une autre lecture. À notre sens, cela tient surtout au fait que les responsables de service ont largement défini le contenu pour chaque agent.e requérant.e. Ce dernier s'y est très largement conformé dans sa demande, et parfois bon gré, mal gré vraisemblablement. Ainsi, il n'est pas impossible que plus d'agent.es auraient pu être intéressé.es par des jours fixes, mais que leur hiérarchie les a plutôt orienté.es vers des jours flottants, pour une plus grande souplesse, surtout pour le service. La question de la raréfaction des moyens est peut-être aussi là en arrière-plan : quand les services font face au manque d'effectifs régulier, du côté de l'administration, on peut largement préférer un mode permettant de « jongler » plus facilement.

Est-ce que c'est vraiment une organisation rêvée ? C'est une toute autre histoire qui risque fort d'être (encore !) ré-écrite lorsque l'expérience de la semaine de quatre jours sera lancée...

✓ **Pour ce qui concerne l'enveloppe budgétaire**, **Solidaires Finances** prend acte des avancées dès lors qu'elles s'inscrivent dans une amélioration des conditions de travail. Toutefois, il faut veiller à ce qu'on ne confonde pas un fonds spécial, qui a une vocation spécifique, à des acquisitions de matériels, qui pourraient très bien rentrer le champ des budgets de fonctionnement classiques.

✓ **S'agissant des déclinaisons directionnelles**, **Solidaires Finances** rappelle le « principe de faveur ». Ce dernier, prévu par les textes, ne permet à un accord de niveau inférieur d'exister à la condition expresse qu'il soit plus favorable aux agent .es que celui conclu au niveau supérieur. C'est un rappel utile destiné à celles ou ceux qui pourraient être tentés d'imposer ici ou là quelques conditions plus restrictives. Et accessoirement, c'est un message qu'on envoie là à une direction territoriale (DRFIP Paris en l'occurrence) qui s'estime non concernée par l'accord conclu au niveau ministériel. À ce que l'on sache, cette direction n'a pas quitté le ministère des Finances, suite à un tremblement de terre ou une faille spatio-temporelle...

✓ **Une ligne rouge demeure dans l'affaire : c'est celle de l'immobilier.**

Nous avons un État qui va nous dire que, forcément, il ne peut conserver des bureaux vides deux ou trois jours par semaine. C'est une question de responsabilité budgétaire, vous pensez bien... On ne va pas être naïfs : cette discussion va bien évidemment intervenir très rapidement. Mais, pour **Solidaires Finances**, si le télétravail sert de prétexte à une réduction drastique des bureaux, qui fait du mode de travail de l'agent.e une variable d'ajustement pour une politique immobilière restrictive, ce serait un profond dévoiement. Ce sera un point de vigilance crucial dans l'affaire.

Que retenir de ce comité de suivi ?

Les choses avancent donc au niveau du télétravail. Parfois bien, parfois un peu moins...

Au-delà de ce qu'on en pense chacun.e, le télétravail est une réalité à prendre en compte. Comme cela correspond à une aspiration des agent.es, il incombe à leur employeur de tout mettre en œuvre pour que ce changement à la fois organisationnel et culturel se passe le mieux possible.

Le point que **Solidaires Finances** souhaite vraiment mettre en avant, c'est une sorte d'ordre des choses rêvé.

Dans nos administrations, on pratique bien plus le changement imposé ou subi.

Pour **Solidaires Finances**, il faudrait plutôt envisager une séquence différente :

- ✓ dans l'ordre, **partir des missions** ;
- ✓ **avoir un échange** le plus approfondi possible au sein du collectif de travail ;
- ✓ et enfin **définir une organisation**, qui permette à chacun.e de s'y retrouver.

Ceci pourrait fonctionner pour le télétravail, mais peut-être aussi pour d'autres sujets d'organisation des services.

Il n'est pas défendu de rêver...