

«Négo»

Télétravail

20 janvier 2021

LE TELETRAVAIL
C'EST AVANT TOUT
UNE QUESTION
D'AUTONOMIE ET...
DE CONFIANCE !



1ère séance

Une négociation s'est ouverte à Bercy afin d'aboutir éventuellement à un accord concernant le télétravail dans l'ensemble du Ministère. Nota bene : il s'agit ici du télétravail dans sa version usuelle et non des dispositions d'exception liées à une crise ou à une situation hors normes (même si ce cas sera furtivement évoqué dans le texte qui sera proposé).

Cette négociation a été proposée par le Ministère et acceptée par l'ensemble des Fédérations des Finances (dans l'ordre de représentativité : SOLIDAIRES – CGT – FO – CFDT / CFTC – UNSA/CGC).

Elle fait suite à l'accord conclu sur le même sujet au niveau de la Fonction Publique et signé par toutes les Fédérations de Fonctionnaires, qui s'applique donc d'ores et déjà.

Ce type de négociations est prévu par la Loi de Transformation de la Fonction Publique. Cela s'inscrit dans le cadre du décret 2021-904 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique complété par l'ordonnance 2021-174 relative aux mêmes sujets.

Cette dernière édicte une forme de hiérarchie des accords. Ainsi, un texte ne peut que préciser les dispositions d'un accord de portée plus générale et/ou comporter des dispositions plus favorables aux agents. Il ne peut être plus restrictif (ce qui ferait, soit dit en passant, qu'il n'y aurait strictement intérêt à le signer ...).

Le protocole Fonction Publique constituera donc le cadre dans lequel on devra s'inscrire et si possible l'améliorer encore (sauf si Bercy n'a pas envie qu'on le signe ...).

De même, le texte ministériel s'imposera aux éventuelles dispositions arrêtées par les directions générales.

Le Ministère se donne jusqu'au mois de mars pour aboutir. A notre sens, ce délai est trop court.

Toutefois, l'idée n'est évidemment pas de se lancer dans des débats sans fin, surtout sur un sujet où les attentes sont fortes.

Pour être applicable, l'accord devra être paraphé par un nombre d'organisation représentant la majorité des personnels.

A l'entame de ces échanges, **Solidaires Finances** a posé quelques « jalons » (ci dessous), afin de définir les éléments qui nous paraissent importants, voire fondamentaux, assortis de quelques « écueils » et interrogations de fond. La mise en œuvre du télétravail est en effet un sujet important et structurant, même si par essence, il ne concernera pas l'ensemble des agent.e.s du Ministère.

Pour l'heure, nous avons surtout procédé à un travail de « débroussaillage » et de définition/délimitation du sujet. Les questions de procédure d'octroi, de réversibilité, d'adaptation à des publics particuliers, de formation, ainsi que la mise en place de gardes-fou (question du droit à la déconnexion et risque de flicage entre autres) ont été évoquées.

Solidaires Finances a apporté un certain nombre d'éléments à la réflexion. Nous attendons de voir maintenant ce que le Ministère en retiendra formellement.

Assez rapidement, la question des moyens mis à la disposition des agent.e.s va se poser. Ce sera là-aussi l'occasion de juger ce que le Ministère consent à mettre en place s'il veut que cette mise en œuvre soit un succès.



Nos propos liminaires

Nous ferons ici quelques remarques préalables, puis au cours des échanges nous reviendrons plus précisément sur les différents éléments de contenu) Nous commencerons par une remarque très formelle (voire formaliste ...) : nous avons eu les documents vendredi, soit moins de 8 jours avant la réunion d'aujourd'hui. Sachant que, si nos équipes ne se précipitaient pas dessus pour les analyser et en débattre durant le WE, cela nous laisserait juste 3 jours pour en faire la « digestion ». Il faudra veiller à rectifier le tir en la matière.

En guise de préalable, nous posons la question du périmètre, et regrettons que le présent cadre ne s'applique pas à l'ensemble des agent-es relevant des ministères économiques et financiers et exclue les collègues satellisés dans l'interministérialité. Nous revenons également sur la question de la prise en charge des frais, qui a suscité une agitation non négligeable, s'agissant de l'accord de méthode. Vous devinez que nous ne renoncerons nullement à investir ce point dans les temps qui viennent. A l'évidence, l'évolution du coût de l'énergie et plus globalement la question de l'inflation poseront, à terme, à nouveau le sujet qui a été exclu du champ de façon arbitraire à notre sens.

Sur le chapitre des frais, nous posons à nouveau la question du déplafonnement de la prise en compte des frais, d'autant plus dans une période où le volume de télétravail est imposé.

Sur un plan de politique générale, nous rappelons que le télétravail n'est en aucun cas l'arme ultime qui permettrait de passer sous silence deux aspects fondamentaux.

Ces derniers sont :

- **la question du temps de travail,**
- **l'aménagement du territoire et plus précisément l'implantation des services.**

Toujours, dans le cadre des tendances de fond, nous précisons que l'égalité femmes / hommes sera bien évidemment questionnée par la montée en puissance du télétravail.

Pour **Solidaires Finances**, cet aspect pourrait avoir des conséquences similaires à l'utilisation du temps partiel, majoritairement féminin, sur les déroulements de carrière.

Sur un registre un peu similaire, le télétravail ne doit pas devenir l'alibi permettant une réduction drastique de l'emprise des services. La tentation sera évidemment grande et nous pouvons faire, sans grand risque, le pari que d'aucun vont être tentés d'y céder... A titre d'exemple, nous avons déjà un cas où l'on considère, dans une future implantation, qu'il ne faut pas compter chaque agent-e comme pleinement présent dans le service, mais occupant le site à 0,60% par agent.e. Ceci peut-être faire le bonheur d'un.e responsable budgétaire, mais ce ne serait en aucun cas une vision haute du sujet.

Dans le même ordre d'idée, il faudra veiller à ce qu'on n'aboutisse pas à une forme de mécanisme de caste. Où l'on verra des encadrant.e.s dans de beaux bureaux individuels de 35 m2 et leurs troupes entassées dans des open space, au prétexte que ces dernières cèdent aux sirènes du télétravail.

Une vigilance s'impose également sur la question des prestations au sens large. Ainsi, le télétravail pourrait être une justification – assez fallacieuse – à une réduction de l'offre de restauration par exemple. Sans vouloir condamner toute notion de réalité budgétaire, il serait extrêmement déplorable que l'on constate que l'affaire a surtout permis des serrages de vis assez faramineux ici ou là. Nous serions bien naïfs de croire que ce risque n'existe pas.

En poursuivant dans le registre des dangers qui nous guettent (en plus de l'impératif de la préservation des collectifs de travail qui est un sujet de fond), nous pointons également un prodigieux risque de flicage. Ce dernier est assez aisé, grâce aux outils technologiques du monde d'aujourd'hui et de demain. Là aussi, on peut nourrir quelques craintes. Pour nous, un immense progrès serait fait si on marchait enfin à la confiance entre l'agent et son employeur. Or, même la crise sanitaire a démontré, parfois, jusqu'à l'absurde que, dans la pratique, cette notion de confiance est une réalité à géométrie (très) variable ...

Enfin, nous terminerons sur la « mystique » de la recherche d'accords. Nous abordons l'exercice avec un mélange d'enthousiasme (relatif ...) et de méfiance, issue d'un certain nombre de leçons de l'Histoire. Le but du jeu est, à notre sens, de travailler au fond et de ne pas verser dans un decorum assez vain, visant à faire croire que nous (les organisations syndicales) avons arraché des choses de haute lutte, alors qu'en fait nous n'avons que fort peu pesé sur le cours des choses. Bref, nous ne goûterons guère une éventuelle comédie du dialogue social.

Le fait que toutes les organisations de fonctionnaires ont validé le texte au niveau de la Fonction Publique a pu surprendre des observateurs non avisés. Nous allons voir maintenant si, du côté de Bercy, l'essai va pouvoir être transformé. Et ceci dépend évidemment de ce que vous allez apporter dans le plateau de la balance.

Sans vouloir se payer de mots, c'est un peu un crash test en termes de dialogue social et de concertation que vous vous apprêtez à passer. Le curseur sera la valeur ajoutée que l'on pourra réellement apporter aux agents. L'autre point - peut-être le plus délicat... - sera d'envisager la place de celles et ceux qui ne sont pas éligibles au télétravail et l'articulation générale de l'organisation du travail, afin de ne jamais opposer une « population » à une autre.

Que retenir de cette première séance ?

Le Ministère semble pour le moins investi sur le sujet. Il faut aussi observer que ce dernier est tout simplement incontournable et qu'il correspond aux aspirations d'une part importante des agent.e.s.

Par ailleurs, on devine qu'un accord majoritaire ne serait pas pour déplaire du côté du ministère qui pourrait ainsi se poser en champion du dialogue social ...

Dans un souci de franchise (qui n'est pas toujours de rigueur ...) le Secrétariat Général admet, qu'à terme, cette évolution aura une incidence sur les choix immobiliers de l'Etat. Ce n'est pas vraiment une surprise pour nous (Cf. nos propos liminaires). Mais il s'agira là d'un incontestable point de vigilance.

Cela a déjà été évoqué lors de cette première séance, mais il faudra revenir en profondeur sur le point suivant : celui de la résistance idéologique (voire psychologique?) dans une partie de l'encadrement qui semble tétanisée à l'idée de ne plus avoir ses troupes physiquement sous la main.

Il est tout aussi évident que ce nouveau mode d'organisation pose la question de la préservation des collectifs de travail et des relations entre les agent.e.s, que ces dernier.e.s soient en télétravail ou non.

Pour **Solidaires Finances**, l'idée d'un accord n'est pas de noircir du papier, que tout le monde s'empresse de ranger dans l'armoire, mais de travailler à un cadre le plus porteur pour toutes et tous.

Il ne s'agit pas non plus de se payer de mots (même couchés sur ledit papier), mais d'aborder le sujet dans sa globalité. Et il est évident que les aspects qu'il recoupe sont nombreux.

Il importe aussi, par simple respect pour les agent.e.s, de ne pas verser dans le décorum syndical, en vibrionnant sur des pseudo-avancées, qui n'en seraient pas tant que ça au fond. Ceci permettrait aux organisations syndicales de rappeler, de manière fallacieuse pour le coup, leur utilité. Or, la démarche d'accord « made in LTFP » n'est pas exempte de ce risque-là, qu'il va falloir conjurer.

L'idée est au contraire, à notre sens, de coller au plus près aux intérêts des agent.e.s, tout en préservant le fonctionnement des services.

Toutefois, c'est avant tout ce que le Ministère mettra en termes de contenu concret qui justifiera d'apposer (ou non) notre paraphe au bas de ce document, dont la construction (que nous espérons commune) a été lancée.

Bercy étant truffé de gens intelligents, nous ne doutons pas que ce « challenge » est parfaitement identifié de l'autre côté de la table. Reste à voir si on en tire les (bonnes) conséquences.

Et compte tenu de notre poids électoral, nous poussons l'outrecuidance, jusqu'à rappeler que **Solidaires** (et la CGT) sont, jusqu'à nouvel ordre, incontournables dans la sphère Finances. A bon entendeur ...

