



Concertation sur le guide du Télétravail

Le point au 4 avril 2016

U4U avait participé à la concertation organisée par la DG HR pour la refonte de la Décision pour le télétravail entrée en vigueur le 17 décembre dernier.

U4U avait notamment soutenu le principe d'une généralisation du télétravail à toutes les fonctions qui le permettaient, sans limite d'octroi préalable, pour un environnement de travail moderne fondé sur la confiance et permettant une meilleure conciliation de la vie professionnelle et privée. U4U avait tout particulièrement veillé à bannir les inégalités en matière de progression de carrière et d'accès à la formation des télétravailleurs, milité pour une augmentation substantielle du nombre de jours autorisés pour le travail circonstanciel et promu un système d'approbation simplifié et transparent. L'idée maîtresse du dispositif étant que la recherche des meilleures conditions possibles de travail qui prennent en compte la satisfaction et l'épanouissement des agents ne pouvait que contribuer à garantir un haut niveau de qualité des résultats attendus.

Un guide devait voir le jour pour assurer une application homogène, sur l'ensemble des sites de la Commission, des avancées faites en matière de conception et de mise en œuvre du télétravail. En effet, la période précédente s'était caractérisée par une application plus que discrétionnaire de cette possibilité de travailler à distance, par des limites de capacité informatique et par une forte résistance d'un certain management à la gestion de personnes à distance.

Le 31 mars dernier, une concertation a eu lieu avec la DG HR pour finaliser ce guide. Ce document rappelle haut et fort à tout l'encadrement, qu'***il existe très peu de fonctions à la Commission qui ne puissent être télétravaillables sur base régulière***". C'est une vraie victoire issue de la concertation car il sera désormais difficile à l'encadrement de refuser le télétravail sur base de la nature du travail. En effet, la Décision sur le télétravail précise quant à elle, article premier point 5, les tâches qui ne peuvent être télétravaillées.

Pour le personnel concerné par des tâches non télétravaillables, (travail posté, tâches liées à l'accueil du public, chauffeur, restauration, distribution du courrier, interprétation, support technique et logistique, support à la gestion de crise et aux missions de réaction, sécurité, encadrement des enfants, service médical, etc.), U4U a demandé qu'il soit fait recours aux congés spéciaux de manière à accorder à ces collègues la flexibilité dont ils pourraient avoir besoin

ponctuellement pour résoudre des questions privées et ainsi mieux concilier certaines rigidités liées à la fonction occupée.

U4U avait soutenu l'augmentation des heures dédiées au télétravail circonstanciel. Désormais, il sera possible de télétravailler occasionnellement 60 jours par an et même de combiner ce télétravail circonstanciel à du télétravail structurel. A titre exceptionnel (ex. perte de mobilité), ce nombre de jours pourrait même être augmenté. Le télétravail ne permet toutefois pas de comptabiliser les heures supplémentaires que l'on pourrait être amené à effectuer pour finaliser un travail urgent. A la demande de U4U, la DG HR a accepté de considérer l'octroi de congés spéciaux de récupération au personnel qui, en télétravail à la demande de sa hiérarchie, serait amené à prester de nombreuses heures en peu de jours dans l'intérêt du service.

Tout rejet d'une demande de télétravail sur une fonction télétravaillable devra désormais être dûment motivée et la DG HR devient garante d'une application la plus homogène possible de ce nouveau mode de travail à l'échelle de la Commission. La procédure de demande est simplifiée, passe par SYSPER et est visée directement par le supérieur hiérarchique. U4U invite tous les collègues à introduire leurs demandes dans SYSPER de façon à éviter une gestion trop discrétionnaire de leur demande. Pour combattre les résistances opposées par une partie du management, la DG HR a mis en place des formations "*Manage people you cannot see*" auxquelles elle invite tout l'encadrement à participer. Un lien est également envisagé vers des cours conçus de manière plus personnalisée pour répondre aux besoins spécifiques exprimés par un manager.

Enfin, U4U a souhaité et obtenu que le guide ne comporte plus aucune référence à des limitations techniques/informatiques qui réduiraient le nombre d'accès autorisés. La DIGIT a beaucoup travaillé pour améliorer les performances du système informatique et même la question des *token* va être simplifiée puisqu'à très court terme, un accès via smartphone sera possible. Désormais, la confiance et la définition claire des tâches et des résultats attendus ainsi que leur calendrier guideront l'autorisation à recourir au télétravail. C'est un signe de maturité de notre administration qui avait perdu de vue ces dernières années combien elle disposait d'un personnel de qualité et s'est inutilement concentrée sur des procédures lourdes, appliquées sans discernement à tous et donc, forcément coûteuses, de contrôle de son personnel.

U4U ne peut que se féliciter de ces avancées qui reflètent une volonté de muter vers une gestion plus moderne des ressources humaines, préfigurent une organisation dynamique et souple du travail orientée vers la qualité des résultats et vont rendre un peu de confort de travail au personnel pénalisé par le retour aux 40 heures et contraint à des déménagements qui n'ont d'autres objectifs que de réduire l'espace et réaliser ainsi des économies.