



U4U: Qu'attendons-nous du télétravail ?

Sommaire: Le télétravail pourquoi? / Les limites du télétravail! / Le télétravail structurel est-il la meilleure solution? / Ce qu'U4U demande à la Commission

La DG HR propose aux syndicats d'actualiser la décision de la Commission relative au télétravail qui arrive à échéance à la fin de l'année.

La nouvelle décision donne à tous (sauf exceptions répertoriées dans la décision) le droit de télé-travailler et invite le management à se former à cette nouvelle forme de gestion des tâches et des équipes. Un guide précisera comment mettre en œuvre les éléments de la décision. La proposition de décision de la Commission fait une distinction entre deux formes de télétravail: structurel ou occasionnel.

Le télétravail pourquoi?

Pour U4U, le télétravail est d'abord un outil pour optimiser l'organisation du travail au service de l'institution tout en favorisant le bien-être au travail.

Il est surtout de plus en plus nécessaire pour améliorer les capacités de réflexion de l'Institution, en permettant de bénéficier d'environnements plus calmes et propices au travail de fond.

Il offre également au fonctionnaire une flexibilité pour la réalisation de ses tâches en lui permettant de choisir, dans certaines limites et à certaines conditions, l'environnement de travail qui lui convient le mieux pour atteindre ses objectifs, tout en tentant de concilier par ailleurs, mais en partie seulement, vie professionnelle et vie familiale.

Les limites du télétravail!

Tout en ne niant pas que le télétravail structurel puisse apparaître comme une solution aux yeux de nombreux collègues affectés par la récente réforme, U4U attire l'attention sur les limites de cette forme de télétravail.

Dans le contexte actuel d'augmentation du temps de travail, de réduction des effectifs et des espaces alloués aux lieux de travail- notamment aux réunions - on s'interroge de savoir si la Commission a la culture et les moyens pour développer immédiatement le télétravail structurel. A nos yeux, un certain nombre de changements préalables sont nécessaires pour permettre une mise en œuvre à bénéfices partagés d'un télétravail « structurel » tels que:

- une réorganisation du travail centrée sur les résultats plutôt que sur le temps de travail;
- la promotion de la flexibilité, de la confiance, de l'autonomie,
- la constitution d'équipes collaborant autour des compétences et fortement orientées service;
- un management apte à organiser le travail, à gérer du personnel à distance et à maintenir la cohésion des équipes etc.

Ces conditions ne sont pas forcément réunies à la Commission et limitent donc l'intérêt et l'efficacité attendus du télétravail structurel. Des collègues en télétravail structurel se plaignent de la difficulté à réellement pouvoir concilier vie professionnelle et vie privée dans les conditions tendues actuelles du travail à la Commission. Ceci confirme d'ailleurs, contrairement à certaines idées reçues, les résultats d'une étude récente publiée par CEGOS qui indique que "le numérique entraîne aussi une porosité croissante entre travail et vie personnelle: 50% des responsables des ressources humaines y voient un impact négatif sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée et 45% sur la charge de travail."

Le télétravail structurel est-il la meilleure solution?

La généralisation du télétravail structurel induira de profonds bouleversements de nos modes d'organisation du travail. L'un d'entre eux concerne l'éclatement relatif des équipes de travail et l'isolement croissant de l'agent. Il peut devenir plus compliqué de travailler en équipe et avec différents services si les possibilités d'interactions concrètes diminuent trop.

Notons aussi qu'à charge de travail inchangée, le télétravail interdit la récupération des heures prestées en sus de l'horaire normal.

L'autre bouleversement sera, immédiatement et sans surprise, l'impact sur nos immeubles d'affectation. L'absence "structurelle" des collègues sur le lieu de travail entrainera dans le contexte actuel une concentration et un partage de l'espace visant inéluctablement à sa réduction. Nous verrons alors si le personnel, dans un contexte budgétaire difficile, aura la capacité de lutter contre la réduction des espaces (déjà à l'œuvre) dont souffriront tous ceux qui n'auront pas recours au télétravail, ou qui y ont recours de manière très occasionnelle, et ceux qui bien que structurellement en télétravail, devront tout de même prester quelques jours sur place.

U4U a donc émis des mises en garde sur la manière d'appliquer le télétravail structurel notamment s'il devient une excuse pour la planification de la réduction des espaces de travail à la Commission au nom d'économies à court terme.

Ce qu'U4U demande à la Commission

U4U demande d'abord une plus grande acceptation du télétravail structurel, surtout s'il concerne un temps bien délimité dans la semaine. De ce point de vue il convient de vérifier qu'à situation égale il y a une approche égale du télétravail structurel dans toute la Commission, et a fortiori, au sein d'une même DG. Lié à cela, U4U insiste pour que toute décision négative à une demande de télétravail structurel soit pleinement motivée afin d'éviter que ne s'impose des visions dépassées du contrôle physique sur place que certains chefs d'unité continuent de partager en dépit de la modernisation du travail.

Nous demandons aussi l'accroissement du nombre de jour consacrés au télétravail occasionnel si les besoins du service l'exigent. Le seul télétravail occasionnel, autorisé par exemple pour 90 jours par an, aurait été une bonne solution pour éviter une partie des inconvénients occasionnés par le télétravail structurel.

Pour U4U, le télétravail occasionnel correspond mieux comme outil moderne pour atteindre les objectifs recherchés en permettant de mieux concilier efficacité au travail et bien-être au travail. Accordé au cas par cas par définition, et justifié par la nature même du travail à exécuter, nous souhaitons la possibilité de comptabiliser, et donc de récupérer, les heures éventuellement prestées en plus des 8 heures dues, ce qui n'est pas le cas dans les deux formules proposées par la Commission.

U4U a également exprimé le souhait que les formulaires de demandes de télétravail ne fassent plus référence aux raisons privées ou aux distances kilométriques parcourues. Seul le constat partagé, par le line manager et le fonctionnaire

demandeur, que les objectifs fixés seront mieux remplis dans ces conditions devrait conditionner cette permission.

U4U a enfin demandé à la DG HR de veiller à ce que les personnes, et surtout les femmes, qui recourent au télétravail ne soient pas pénalisées dans leur parcours de carrière et de promotion par une idée encore trop fortement répandue chez certains managers que le télétravail révèle une motivation moindre ou un défaut d'assiduité.

Enfin U4U insiste pour que le recours au télétravail structurel ou occasionnel ne soit pas l'occasion pour la Commission de faire payer le prix de cette avancée par une réduction aveugle des espaces de travail. Sur ce point U4U estime qu'une réflexion sur les espaces collectifs de travail doit être menée pour compenser les absences physiques du fait du télétravail par un travail d'équipe mieux encadré dans des nouveaux bureaux prévues à cet effet.