



AVANCÉES TÉLÉTRAVAIL

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2021





Tirant les leçons de l'expérience historique et sans précédent de télétravail forcé dans les institutions européennes, l'USB a débattu la thématique à son assemblée générale du 1er Juillet 2021. Les éléments d'analyse et de réflexion issus de ce débat sont repris dans ce document en vue de négociations sur de nouvelles conditions de télétravail dans les différentes institutions.

Reconnaissant que les besoins et situations de télétravail peuvent varier d'une institution à une autre, les comités de sections seront en première lignes des négociations institutions par institutions. Néanmoins des tendances et des lignes rouges peuvent être dégagées pour guider le travail de négociation qui bien qu'il doit tenir compte des spécificités propres à chaque institution, doit suivre quelques principes de base pour garantir le bien être des travailleurs mais aussi un certain équilibre entre institutions de la fonction publique européenne.

DURÉE DE TÉLÉTRAVAIL PAR TYPE DE FONCTION / POSTE

De tous temps, le télétravail a toujours été une possibilité offerte au travailleur et cette possibilité était soumise à autorisation au cas par cas et tenant compte des nécessités du service. Durant la pandémie, nous avons assisté pour la première fois dans l'histoire de la fonction publique à une mise en télétravail de longue durée, quasi générale et obligatoire. La situation sanitaire unique nous a persuadé de nous adapter à cette situation et nous avons tenus.

La situation sanitaire s'améliorant, nous envisageons maintenant un retour à la normale mais la fonction publique européenne doit tirer les leçons positives de l'expérience vécue. Quoiqu'il en soit, pour l'USB le télétravail restera une possibilité offerte au fonctionnaire et la fermeture générale des bureaux devra rester une exception unique dans l'histoire. L'USB n'acceptera pas, qu'en temps normal, le télétravail soit rendu obligatoire pour nécessités de service.

Toutes les fonctions et tous les services n'ont pas les mêmes exigences de présence physique sur le lieu d'affectation, le descriptif de poste devrait clairement indiquer si le télétravail n'est pas possible. Pour les autres postes, par défaut, l'USB réclame le droit au télétravail pendant au moins 40% du temps de travail mensuel.

Lorsque la possibilité offerte de télétravail était systématiquement refusée pour des raisons de service et que la situation de 2020 et 2021 liée à la pandémie a prouvé que le télétravail était effectivement possible aussi bien techniquement que fonctionnellement, les représentants du personnel doivent pouvoir réclamer une révision de l'évaluation de la possibilité de télétravail dans ce service.

Le descriptif de poste et l'avis de vacance d'emploi doivent mentionner la possibilité de télétravail pour le poste.

ASPECTS TECHNIQUES DU TÉLÉTRAVAIL

Les aspects techniques de la mise en œuvre du télétravail doivent être documentés dans un texte réglementaire. Ce document doit être négocié avec les représentants du personnel et notamment préciser les équipements à mettre à disposition (tels que les écrans, les claviers, etc.).

Une compensation financière liées au travail à domicile doit être envisagée lorsque le télétravail n'est pas ponctuel. Ceci doit permettre de compenser les frais supplémentaires autre que du matériel que l'employeur peut mettre à disposition du télétravailleur : électricité, chauffage, internet haut débit et haute capacité, etc.

La prévention et la protection du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention nouvelle notamment en ce qui concerne l'ergonomie du poste de travail.

Le télétravailleur ne doit pas être soumis à des contrôles de son activité autre que ceux mis en place lorsqu'il est présent au bureau. Toute velléité d'hyper-contrôle méticuleux du télétravailleur doit être proscrite.

L'impact écologique du télétravail doit rentrer dans la réflexion de l'institution sur son empreinte environnementale.

ÉQUILIBRE TEMPS DE TÉLÉTRAVAIL ET TEMPS DE PRÉSENCE AU BUREAU

En règle générale, l'USB réclame le droit au télétravail pendant au moins 40% du temps de travail mensuel.

Compte-tenu des aspects positifs de l'expérience de télétravail durant la pandémie, les maxima de jours de télétravail autorisés par semaine seront sans doute revu à la hausse dans les textes réglementaires car il s'agit d'une demande pressentie autant de la part de l'employeur que de la part des fonctionnaires.

Dans ces négociations, l'USB définit comme ligne rouge que tout emploi de fonctionnaire européen nécessitera toujours une présence minimum sur le lieu d'affectation. Autrement dit, le télétravail à 100% sur toute l'année n'est pas possible pour un emploi de fonctionnaire.

En effet, l'expérience récente nous a montré que la créativité, l'esprit d'équipe, la motivation, le sentiment de participation à un objectif global notamment nécessitent des interactions informelles rendues possibles uniquement par une présence des équipes ensemble sur le lieu de travail. Le futur lieu de travail devra donc être attrayant pour le fonctionnaire et organisé de manière à faciliter les tâches nécessitant une grande concentration tout en offrant des endroits d'échanges avec les collègues.

Le travail de fonctionnaire européen ne se réduira pas une relation transactionnelle où on ne viendrait au bureau que pour définir une série de tâches que l'on pourrait effectuer ensuite en isolation à la maison et n'ayant que des interactions entre collègues qu'à travers des réunions virtuelles et planifiées. La désocialisation, déshumanisation, distanciation et une approche transactionnelle du travail sont incompatibles avec le travail de fonctionnaire dans la fonction publique européenne.

Dans la recherche d'un juste équilibre, il faudra tenir compte aussi que beaucoup ont découvert un gain de productivité sur certaines tâches en télétravail. L'économie du temps consacré aux transports, la possibilité de s'isoler pour rester concentré, la limitation des interruptions sont tous des aspects positifs du télétravail qui ont été révélés par cette expérience unique que nous vivons actuellement. Pour des tâches délimitées et bien définies, le télétravail peut être plus productif et donc plus gratifiant pour le travailleur lui-même. Le télétravail n'est plus perçu comme une facilité domestique permettant d'être à la maison pour recevoir le plombier par exemple ou pour garder les enfants, il est perçu comme permettant un gain de productivité pour certaines tâches bien délimitées.

Cet équilibre devra être revu dans chaque institution tenant compte des spécificités locales et en concertation avec les partenaires sociaux mais ne devra pas dépendre d'un pouvoir discrétionnaire du supérieur hiérarchique qui ne doit pas pouvoir invoquer à outrance sans contrôle l'intérêt du service pour refuser le télétravail.

Cet équilibre doit aussi pouvoir tenir compte de la situation personnelle du fonctionnaire. Dans certains cas tels que le devoir de s'occuper d'un conjoint ou d'un enfant gravement malade, la solution du télétravail doit pouvoir être envisagée plutôt que le temps partiel ou le congé pour convenance personnelle.

SUR LE LIEU DE TÉLÉTRAVAIL

Dans cette expérience de longue fermeture des bureaux, certains ont découvert le travail à une distance éloignée et parfois même très éloignée de son lieu d'affectation. Ce télétravail a souvent été effectué à une distance éloignée de son lieu de résidence aussi. Puisque les bureaux étaient fermés à tous, le télétravail a pu être organisé loin du lieu d'affectation et loin du lieu de résidence.

Mais lorsqu'il sera de nouveau possible de venir travailler au bureau, il faudra mieux définir dans quelle mesure ces périodes de télétravail à une distance fort éloignée de son lieu d'affectation resteront une possibilité offerte au fonctionnaire.



La question n'est pas de savoir si le télétravail de l'étranger sera une possibilité, la question est de savoir à quelle distance du lieu d'affectation le lieu de télétravail pourrait-il être établi et quelle incidence la distance géographique entre le lieu de télétravail et le lieu d'affectation peut-elle avoir sur les nécessités du service.

En règle générale, l'USB considère que l'obligation de ne pas être gêné dans l'exercice de ses fonctions exprimée dans l'article 20 du statut pour l'établissement du lieu de résidence s'appliquera aussi au lieu de télétravail. L'appréciation de la distance étant nécessairement différente pour le lieu de résidence que pour le lieu de télétravail.

Pour rappel, l'Article 20 : « Le fonctionnaire est tenu de résider au lieu de son affectation ou à une distance telle de celui-ci qu'il ne soit pas gêné dans l'exercice de ses fonctions. Il informe le Directeur général de son adresse et l'avise immédiatement de tout changement de celle-ci. »

En toutes circonstances :

- Aucune réunion professionnelle ne sera organisée en présence sur le lieu du télétravail. Toutes les réunions professionnelles impliquant le télétravailleur se feront à distance à travers un outil de télécommunication fourni par l'administration.

En temps normal :

- Le lieu du télétravail est choisi par le télétravailleur, il ne doit pas nécessairement correspondre au lieu de résidence.
- Le lieu du télétravail est situé à une distance du lieu d'affectation qui permet au télétravailleur de rejoindre son lieu d'affectation dans un délai raisonnable en cas d'impossibilité technique de travailler à distance (coupure d'électricité, coupure de télécom, etc.).
- Les circonstances dans lesquelles le télétravailleur peut être requis par son supérieur hiérarchique à rejoindre le bureau dans un délai raisonnable doivent être réglementées. La simple organisation d'une réunion de type habituel au bureau et pouvant être suivie virtuellement n'est pas de nature à justifier une telle astreinte.

De plus, pour une période limitée sur l'année dont la durée maximale est définie dans un règlement :

- Le lieu de télétravail peut être situé à une distance du lieu d'affectation ne permettant pas au télétravailleur de rejoindre son lieu d'affectation dans la journée du télétravail.
- Cette période limitée sur l'année peut être étendue pour tenir compte d'une situation personnelle du fonctionnaire telle que la maladie grave d'un parent ou d'un enfant.

SUR LE MOMENT DE TÉLÉTRAVAIL DANS LA JOURNÉE

En règle générale, le moment du télétravail obéira aux mêmes règles que le moment de travail au bureau. La flexibilité offerte au fonctionnaire de pouvoir moduler ses horaires de travail sur une journée est la même que le travail soit presté au bureau ou en télétravail.

D'une part pour assurer la cohésion des équipes une disponibilité du télétravailleur sera demandée sur des créneaux horaires stipulés dans un règlement négocié avec les représentants du personnel (core time).

D'autre part, pour assurer le droit à la déconnexion du télétravailleur, il ne sera pas requis de participer à une réunion au-delà d'une certaine plage horaire (flexi time).

