

Télétravail : entre progrès social et panacée...



Le sondage lancé par le Cdp de l'institution a été impressionnant par ses résultats : un taux de réponse massif (730 personnes) et un souhait de télétravailler également massif (86 %).

Problèmes sous-jacents

Le sondage a dévoilé des problèmes connexes, tels que la **durée du transport domicile - travail** : 2 h 38 par jour en moyenne. Le transport, comme d'ailleurs le problème du prix du logement, sont des questions structurelles, en réalité politiques, du pays, qui touchent un grand nombre de salariés et de non-salariés ayant une occupation. Y faire face signifie se heurter à des intérêts puissants et à des habitudes fortement enracinées. En matière de transport, **EPSU CJ** agit (cliquez [→](#)). Quant à l'institution, au-delà des analyses, au demeurant intéressantes, d'EMAS, quand prendra-t-elle ces problèmes à bras-le-corps ?

Il s'agit là de grands problèmes qui nécessitent d'être appréhendés de façon autonome. En revanche, se borner à invoquer la durée du trajet quotidien au soutien du télétravail risque de se heurter à l'article 20 du statut.

Cet engouement pour le télétravail n'exprime-t-il pas indirectement une tendance à vouloir échapper à une ambiance de travail anxiogène dans des bâtiments peu accueillants ? La perte du sentiment d'appartenance à une collectivité (enregistrée d'ailleurs aux élections sociales) et l'individualisme dominant ne poussent-ils pas au 'chacun pour soi', voire au 'chacun chez soi' ?

Orientation du sondage

Le sondage a adopté une méthodologie de type « enquête clients », en omettant de toucher aux aspects qui dérangent, comme : quelles conséquences un télétravail massif pourrait amener quant au statut des fonctionnaires et au type d'emploi réservé aux générations futures ?

Combien de permanents et, respectivement, combien de non-permanents ont-ils exprimé un intérêt pour le télétravail ? Les seconds se sentiraient-ils suffisamment confiants de leur emploi pour oser être perdus de vue de leurs supérieurs ?

Positions d'EPSU CJ

Le télétravail ne doit pas être un moyen de faire des économies d'espace bureaux, notamment en promouvant l'*open space*, qui ne fera que renforcer la volonté de fuir. Le maintien d'un lien solide et accueillant entre le travailleur et son lieu de travail doit, en toutes circonstances, être assuré. La rupture de ce lien dilue le lien statutaire et plaide en faveur de l'externalisation.

Le télétravail doit être en principe possible dans tous les cas où il « *est compatible avec le bon fonctionnement du service* ». Son octroi doit être subordonné à des critères uniformes et non discriminatoires. Une application souple et

décentralisée risque de conduire à des conceptions divergentes des limites entre télétravail et congé maladie, congé spécial ou congé annuel.

Une application à la tête du client ne ferait qu'alimenter le climat malsain endémique dans l'institution et la dilution des liens de solidarité déjà constatée.

Dans tous les cas, l'institution doit garder la maîtrise du télétravail, afin de pouvoir le défendre face à l'autorité budgétaire, voire face au législateur de l'UE. Et le télétravail devra servir l'objectif pour lequel il a été conçu (conciliation entre vie privée et vie professionnelle) et ne pas être pris comme panacée face à d'autres problèmes devant lesquels il ne faut surtout pas fuir.