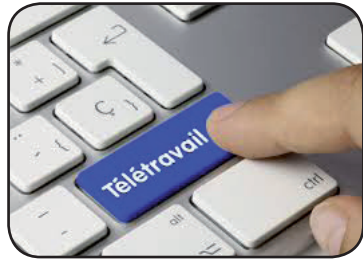


Le télétravail dans la Fonction publique fédérale

Vers une utilisation accrue et massive ? Vers une augmentation des contrôles ?



Avec la crise du coronavirus, le télétravail n'a jamais été autant mis en avant que ces dernières semaines en Belgique et dans le monde entier.

Si de nombreux agents de notre département y avaient déjà recours précédemment, il est devenu la norme pour tenter d'endiguer la pandémie.

Mais quelles seront les évolutions futures en la matière ?

Le télétravail peut être synonyme d'avantages pour les agents...

Il permet notamment d'éviter de perdre de nombreuses heures dans les transports. Il rend également possible une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle (par exemple, en évitant de devoir prendre congé pour un rendez-vous d'une heure ou en permettant d'aller rechercher ses enfants à l'école).

... mais aussi pour l'employeur

Le télétravail constitue également une opportunité pour les employeurs. D'abord en raison d'une plus grande productivité bien souvent constatée pour les employés en télétravail, mais aussi car il permet de réaliser des économies importantes sur l'utilisation des bureaux et les coûts de location.

Et à l'avenir ? Toujours plus de télétravail ? Mais aussi toujours plus de contrôle des télétravailleurs ?

Hors crise actuelle, dans la Fonction publique fédérale, la règle générale limite le télétravail à 60 % du régime de travail de l'agent sur une année.

Dans les faits, avant la pandémie actuelle, le SPF Finances tournait en moyenne à un jour de télétravail hebdomadaire par agent.

Ce chiffre est bien évidemment beaucoup plus élevé depuis le début du confinement. Selon P&O, environ 96 % du personnel est en télétravail durant cette période.

Cette révolution donne des idées à certains... Ainsi, dans un article publié par *La Libre* le 23 avril 2020, David Clarinval, Vice-Premier ministre et ministre du Budget et de la Fonction publique, déclare qu'on peut aller au-delà des trois jours de télétravail par semaine dans la fonction publique après la crise.

Dans cet article, on peut lire également que, depuis la pandémie de coronavirus, la généralisation et l'obligation de travailler de chez soi lorsque c'est possible, 9 fonctionnaires sur 10 y ont recours, dont 72 % en télétravail intégral.

Au début de l'épidémie, l'absentéisme a par ailleurs connu une explosion liée au stress et à l'écartement systématique de tous les agents qui présentaient le moindre symptôme. Avec l'arrivée

David Clarinval, ministre de la Fonction publique : On peut aller au-delà des trois jours de télétravail par semaine dans la Fonction publique après la crise...

du télétravail obligatoire, on a ensuite constaté une tendance complètement inversée, avec un taux d'absentéisme inférieur à celui des deux années précédentes. Le télétravail serait donc bénéfique en termes d'absentéisme.

Sur base de ces constats, le ministre se montre dès lors favorable à son intensification après la crise. D'autant que comme développé ci-avant, le recours au télétravail permettra de réaliser d'importantes économies dans la Fonction publique.

C'est dans ce contexte que, récemment, le SPF Finances a lancé une enquête auprès de ses agents afin, entre autres, de connaître leurs intentions en matière du nombre de jours de télétravail qu'ils envisageaient de prester par semaine dans le futur.

Augmenter l'utilisation du télétravail : vraie ou fausse bonne idée ?

Si l'augmentation du recours au télétravail peut être tentante, il ne faut pas négliger les dangers éventuels d'un recours intensif.

Essentiellement en télétravail, l'agent peut se sentir plus isolé : inévitablement, il aura **moins de contacts** avec ses collègues.

Il pourrait également avoir **tendance à surtravailler** pour « justifier » son télétravail.

Le risque d'un **débordement du temps de travail sur la vie privée** est réel (horaires et durée de travail inadaptés, empiétant largement sur la vie privée et familiale). Cette situation pourrait entraîner la vulnérabilité de l'employé face au stress (pression du système). Le droit à la déconnexion pourrait également être mis à mal.

De plus, il ne faut pas oublier la notion d'éloignement, avec une difficulté de gestion de la part de l'employeur et un **mécontentement des superviseurs** qui éprouvent des difficultés à évaluer les télétravailleurs.

**+ de télétravail ? + de contrôles ?
+ d'indemnités ?**

Une utilisation accrue, mais au prix d'une intensification des mesures de contrôle ?

Si l'autorité semble prête à étendre les possibilités de télétravail, elle semble vouloir accompagner cette mesure d'une augmentation des contrôles à l'égard des télétravailleurs.

Ainsi, dans le même article paru dans *La Libre*, le ministre Clarinval précise qu'il va *demander aux collèges des présidents des différentes administrations fédérales un rapport sur la manière dont s'est déroulé le recours accru au télétravail, ainsi qu'un plan pour l'implémenter davantage après la crise, en accord avec les*

... tout en mettant en place des systèmes de contrôles quant à l'efficacité du travail demandé !

syndicats, tout en mettant en place des systèmes de contrôles quant à l'efficacité du travail demandé. On ne peut pas tout faire par télétravail, mais cette expérience démontre qu'on peut aller au-delà des trois jours par semaine sans problème, si on met en place un système d'encadrement qui évite les abus.

Le prix à payer sera-t-il la mise en place de feuilles de route (de *timesheets*, pour reprendre leur terme) et/ou de tout autre procédé et logiciel de flicage du télétravailleur ? On peut le craindre... Comme s'il fallait stigmatiser le télétravailleur face au travailleur « *au bureau* » !

Quid de l'indemnité pour télétravail ?

Depuis quelques années, le SPF Finances verse une indemnité de 1 € par jour presté à domicile, indemnité censée couvrir les frais de connexion internet.

Soyons clairs, la mise en place du télétravail a permis la fermeture de nombreuses implantations, ce qui a généré d'importantes économies pour le département. La généralisation du télétravail (couplée à la mise en place du Dynamic office) va encore augmenter de manière substantielle ces économies. Le département n'est certainement pas perdant !

Par contre, en ce qui concerne les agents, de nombreux coûts directs et indirects devront être pris en compte.

Pour l'accès à internet, la plupart des agents possédaient déjà un accès avant la mise en place du télétravail, le forfait de 1 € par jour, avec un plafond de 20 € par mois, permettait simplement d'indemniser quelque peu les coûts de connexion.

Ce forfait de 20 € systématiquement appliqué lors de cette période de confinement ne devrait-il pas être prolongé à l'avenir ?

De plus, cette indemnité ne couvre évidemment pas tous les autres coûts liés au télétravail. Ainsi, une plus grande présence à domicile

va systématiquement entraîner des coûts directs plus élevés pour les agents en termes de dépenses d'énergie, à savoir le chauffage et l'électricité.

En cas de généralisation du télétravail, de nombreux agents vont devoir également investir dans du mobilier adapté pour les nombreuses heures qu'ils passeront désormais à travailler depuis leur domicile. De même, qu'en sera-t-il de l'acquisition d'un deuxième écran (puisque l'autorité nous a précisé que votre deuxième écran actuel devra « revenir » au bureau une fois le confinement terminé et ne pourra être emporté pour le télétravail) ou de tout autre matériel nécessaire à la réalisation de vos missions et non disponible à votre domicile ?

De manière plus anecdotique, mais pourtant réelle, en matière de restauration, les agents en télétravail n'auront plus accès aux tarifs préférentiels proposés dans les cantines des grands centres et ne disposent pas non plus de chèques-repas.

Pour les agents qui effectueront des prestations en télétravail de manière régulière, ne faudrait-il pas envisager d'enfin couvrir tous ces frais et d'augmenter l'indemnité télétravail ou d'en créer une nouvelle ?

À titre de réflexion, au début du confinement décrété par le Conseil National de Sécurité, le Service des Décisions Anticipées du SPF Finances a lui-même fait la promotion auprès du secteur privé de l'indemnité de télétravail destinée à couvrir les frais encourus et qui sont à charge de l'employeur, et que cette indemnité sera considérée comme étant un remboursement de dépenses propres à l'employeur ne faisant pas partie de la rémunération imposable des bénéficiaires conformément à l'article 31, alinéa 2, 1°, *in fine* du CIR 92. Cette indemnité est prévue par l'ONSS, son montant maximal par mois est de 126,94 €. Elle est censée couvrir les frais liés à l'aménagement et à l'usage d'un bureau au domicile privé du travailleur, les frais de petit matériel de bureau, les dépenses d'entretien et de nettoyage du bureau, les frais d'électricité, d'eau et de chauffage, les assurances, le précompte immobilier.

Qu'en pensez-vous ?

Nul doute que ce dossier et toutes les questions évoquées précédemment seront rapidement sur la table de négociations syndicales.

C'est pourquoi, afin de vous représenter et de vous défendre au mieux, nous avons besoin de connaître votre position :

- Êtes-vous favorable à une intensification du télétravail ? Dans quelle mesure ?
- Que pensez-vous des éventuels contrôles des télétravailleurs ?
- Faut-il mieux indemniser ces télétravailleurs ?

Participez à notre enquête !

**Participez à notre enquête à propos
du télétravail et du dynamic office !**