



LE TÉLÉTRAVAIL EN QUESTIONS

En amont de la future mise en place à la DRFIP Paris du Télétravail, Solidaires Finances Publiques a réalisé une enquête auprès de ses adhérent-es afin de connaître leur positionnement et leurs attentes concernant cette nouvelle modalité d'organisation du travail.

Merci aux 117 collègues qui ont répondu à cette enquête et qui nous ont ainsi permis d'avoir une meilleure connaissance des aspirations de toutes et tous et d'en dégager certains éléments d'analyse.

Un premier constat s'impose

Les réponses qui nous sont parvenues proviennent très majoritairement de collègues féminines (plus de 63% des retours) ce qui tend à illustrer, qu'à l'instar du temps partiel, ce type de dispositifs, illustre de façon révélatrice les inégalités femmes / hommes structurelles dans notre société.

La « charge mentale » (qui pourrait se définir comme l'implication dans la gestion des tâches ménagères, domestiques et familiales) est encore inégalement supportée selon le sexe et continue d'être principalement assumée par les femmes. Elles sont en effet plus nombreuses à « sacrifier », à mettre entre parenthèses leur carrière professionnelle (temps partiel, congé parental) ou à envisager des modalités d'organisation du travail leur permettant d'espérer pouvoir mieux concilier et articuler vie professionnelle et vie privée...

La nature des réponses confirme par ailleurs un intérêt porté plus significativement par les femmes par la possibilité de télétravailler au moins une journée par semaine : plus de 75% d'entre elles se disent intéressées (cumul des items « très intéressées » et « intéressées » du questionnaire) contre moins de 54% des hommes.

A contrario : plus du quart (25.58%) des hommes estiment ne pas être du tout intéressés par le télétravail contre moins de 15% des femmes.

Un deuxième élément méritait une attention particulière : la composition des réponses par grades

L'expérimentation menée dans des directions nationales (DNVSF etc.) avait laissé craindre un caractère excessivement « élitiste » de l'application du télétravail : une sur-représentation de télétravailleuses et télétravailleurs des

catégories A et A+ avait pu être relevée dans le premier panel expérimental.

A la DRFIP Paris, les réponses recueillies l'ont été auprès d'un échantillonnage qui s'est avéré refléter la composition catégorielle suivante :

- 31% de cadres A
- 38% de cadres B
- 31% de cadres C

Une certaine sur-représentation des cadres A reste donc à noter dans la mesure où la sociologie catégorielle de la DRFIP fait apparaître un poids (en part relative) sensiblement plus important des catégories B et C.

La nature des réponses varie manifestement selon l'appartenance catégorielle :

- Près de 80% des cadres A de l'échantillon se disent intéressés.es par le télétravail (dont près de 60% « Très intéressés-es ») ;
- Moins de 65% (une proportion uniforme) chez les B et les C répondent aussi favorablement.

Un dispositif inadapté à la demande

A ce stade une certaine inadéquation entre le dispositif proposé et son « public potentiel » pourrait être constatée : des métiers restent à ce jour rigoureusement exclus du télétravail.

Pour les cadres A, c'est le cas notamment de tous les métiers nomades (vérificateurs, huissiers, etc.).

Or près de 90% des cadres A estiment pourtant que la nature de leurs métiers est compatible avec une journée hebdomadaire de télétravail.

A titre de comparaison, respectivement 62% et 65% des cadres C et B estiment pour leur part que leur métier permet techniquement d'être télétravaillé (une journée par semaine).

A noter : Certaines missions sont également exclues du télétravail pour des raisons matérielles : (accueil du public, caisse) ; déontologiques et logistiques (aucune impression ou transport de dossiers papier n'est autorisé dans le cadre du télétravail en raison des risques de pertes de documents et de rupture de confidentialité) ou strictement techniques (certains applicatifs ne pourront être déployés au domicile des télétravailleuses et télétravailleurs : Médoc par exemple).

Toutefois, l'impossibilité de télétravailler ces missions n'interdit pas, théoriquement, aux agent.es en charge de l'exécution desdites missions, de bénéficier du télétravail. Une réorganisation du travail au sein des services concernés pourrait ainsi s'avérer nécessaire pour permettre à certains collègues d'avoir accès au dispositif.

Un constat plus général cependant

Globalement, toutefois, une majorité d'agent.es semble favorable au principe du télétravail et à une plus large ouverture du dispositif : 74% estiment ainsi que le télétravail doit être proposé à l'ensemble des agents qui le souhaitent (cette part s'élève à plus de 86% chez les cadres A).

Cependant une très large majorité des participant.es à l'enquête ne conçoit pas une extension excessive du nombre de jours télétravaillés. Si certain.es souhaitent effectivement pouvoir télétravailler au-delà d'une seule journée par semaine, elles et ils estiment à 41% devoir limiter cette opportunité à 2 jours par semaine (soit la même proportion que la part des collègues favorables à en restreindre l'application à une unique journée hebdomadaire).

Dans les commentaires libres qui motivent l'adhésion au télétravail

L'économie du temps de transport et les bienfaits en termes d'atténuation de la fatigue qui en résultent, figurent en bonne place. Ce devrait être mécaniquement et objectivement un bénéfice de ce point de vue.

Toutefois, 78% des collègues se disent intéressé-es par la possibilité de télétravailler les jours où des difficultés



de transport perturbent les réseaux. Si l'aspiration est largement partagée, il importe de préciser que le dispositif tel qu'il doit être appliqué à la DGFIP n'est en aucun cas un système souple permettant de s'adapter à de quelconques aléas : le jour de la semaine télétravaillé est préalablement fixé et devra invariablement être le même (par exemple : tous les jeudis).

Une aspiration au calme et à une certaine sérénité qui peuvent faire défaut sur un environnement professionnel classique a parfois été mentionnée.



Dans les réserves et commentaires hostiles au télétravail

On peut noter :

- Le refus de voir l'espace du domicile personnel devenir une « extension » du bureau ;
- La crainte de devoir payer les charges afférentes à l'activité professionnelle ;
- Les possibles pannes applicatives ;
- Des risques en matière de confidentialité.

Peu mentionné de façon directe, le danger de la dilution des collectifs de travail est particulièrement pointé par Solidaires Finances Publiques.

Quelques chiffres

A ce jour :

- La direction a reçu 170 candidatures dont 9 hors quota (motifs médicaux), (quelques demandes sont encore en attente) ;
- 60% des candidatures ont été présentées par des femmes et 40% par des hommes ;
- La répartition des candidatures par grade est la suivante : C 27%, B 40%, A 30%, A+ 3% ;
- Pour l'instant, près de 30 candidatures ont fait l'objet d'avis défavorables formulés par les chefs de service et sont en cours d'examen par la direction. S'agissant des candidatures avec avis favorable, les conventions de télétravail sont en cours d'élaboration.