



Comité Social et Economique : TAM TAM « spécial télétravail » Retours sur plusieurs questions des adémien.ne.s en 2020

Comment lancer l'année autrement que par nos vœux, des vœux de dialogue, des vœux d'échanges, des vœux pour « l'après », des vœux pour que « télé » ne veuille pas dire « lointain » et « distan-ciel » ne signifie pas « stratosphérique »,

Alors que la Direction a repoussé la « négociation télétravail » à l'automne 2021, nous voici à nouveau, début 2021, sous un régime dérogatoire de 3 mois de « télétravail COVID ».

Proche du « forfait jour », ce mode de travail présente des opportunités mais aussi des risques. Ce TAM TAM spécial « télétravail » reprend les « questions des salariés » posées par le SNE en 2020 et les réponses apportées par la Direction. Vos questions ont non seulement porté sur les conditions matérielles et l'indemnisation du télétravail, mais aussi sur les équilibres nouveaux à trouver, entre vie familiale et vie professionnelle ainsi que sur notre collectif de travail à réinventer.

Où est l'accord télétravail en vigueur ?

Les accords télétravail, liés ou non à la crise sanitaire, se suivent et ne se ressemblent pas tous. Vous pouvez les trouver sous Intrademe : [ici](#)
Retrouvez aussi notre analyse sur l'accord télétravail à durée indéterminée (hors COVID) : [Flash Info n° 141 du SNE de décembre 2019](#) : « Télétravail à l'ADEME, le SNE signe le nouvel accord ».

Conditions matérielles et indemnisation du télétravail

Poser plusieurs journées de télétravail contigües

Il faut 7 clics sous OsaRH pour poser une journée de télétravail, soit **147 clics** pour poser 21 jours en novembre. Compte tenu du télétravail généralisé, le SNE demande à nouveau la possibilité, pour tous, de poser plusieurs journées de télétravail contigües sous OscarH



Réponse: C'est comme ça et puis c'est tout !
Sauf pour le personnel en « forfait jour ».

Financement de matériel à domicile

Grand écran, consommables,... les 20€/mois d'indemnités couvrent déjà à peine d'autres frais. La Direction ne pourrait-elle pas faire un geste ?



Réponse en juin: A ce stade, la Direction n'envisage pas la prise en charge de ces équipements au domicile des salariés. La loi n'impose d'ailleurs pas la prise en charge par l'employeur des frais découlant de l'exercice du télétravail.

Réponse en septembre: Ce sujet sera abordé avec les organisations syndicales dans le cadre de l'évolution de l'accord télétravail.

A n'en pas douter, la réflexion progresse à grands pas !

MAD privés d'indemnité télétravail

Quelle solution la Direction a-t-elle retenue pour l'indemnisation des MAD ?

Réponse en mai 😊: Il a été décidé de leur attribuer une somme équivalente en titres restaurants

Réponse en septembre 😞: Aucune. Les MAD ne sont ni des salariés de l'ADEME, ni rémunérés par l'ADEME.

Constance dans les décisions...

Les équilibres nouveaux entre vie familiale et vie professionnelle

La « solution télétravail » est systématiquement érigée, ce dernier trimestre, par plusieurs hiérarchiques comme une conciliation possible entre vie familiale et vie professionnelle. Ton enfant est malade ? Mets-toi en télétravail !

Etre en télétravail n'est pas être au « forfait jours » ! Pour le SNE, il est indispensable de fixer clairement les limites entre vie familiale, ou personnelle, et implication professionnelle : le régime du « forfait jours », qui mélange tout allègrement, est strictement limité à une minorité d'Adémiens.



Notre collectif de travail mis à mal par le distanciel.

Evaluation et développement du télétravail

La Direction envisage-t-elle une évaluation globale de ce dispositif et un développement plus important du télétravail en période post-covid ?

Réponse : Les évolutions et évaluations du télétravail seront à envisager avec les délégués syndicaux

Pourquoi passer à côté d'un échange de fond avec chacun sur les avantages et les risques du télétravail ?

Signification du travail au bureau

Particulièrement à l'ADEME, cela dépend évidemment des services, le travail est peu collaboratif sur un lieu physique (de nombreux services ont d'ailleurs des effectifs répartis sur plusieurs sites sans que cela pose problème) ; le temps en commun physique se concentre surtout sur la cafétéria et les réunions de services dont on peut parfois constater le peu d'efficacité. Aussi la fameuse journée au vert, mais qui se déroule en dehors du site de travail !!!

On se rend donc au bureau, en se déplaçant en moyenne une heure par jour, non pas réellement pour pouvoir travailler mais pour avoir du lien social.

Au-delà de la simple analyse d'un outil, le télétravail, la direction ne devrait-elle pas analyser la signification du travail au bureau tel qu'il est pratiqué ante-covid ?

Réponse : Les évolutions éventuelles du dispositif du télétravail à l'ADEME intégreront nécessairement une réflexion sur la place du travail au bureau et du télétravail.

« Mes collègues me manquent ». « Les échanges informels sont précieux et bien souvent fructueux »

« En DR fusionnée, de toute façon, je vois au maximum un tiers de mes collègues quand je me rends au bureau ».

« Alors, après la crise je vais revenir en moyenne 4 jours par semaine au bureau pour ne rien faire de plus avec mes collègues que si j'étais en télétravail ? »

« Etre mobile géographiquement et me déplacer uniquement quand ça arrange la Direction ? »



Conclusion

Maintenant que nous savons ce que coûte le travail en distanciel, nous devons réfléchir à un travail « actif » au bureau qui pallie réellement au manque de lien que nous avons ressenti.

Pour un renouveau des relations professionnelles, nous voulons imaginer demain avec plus de télétravail, mais aussi plus d'opportunités d'implication dans le collectif de travail comme dans les relations informelles lorsqu'on a la chance de se déplacer pour être proche de nos collègues.

Invitation à débattre

Annoncée pour l'automne 2020 par le Président Arnaud Leroy, la négociation d'un nouvel accord pérenne sur les modalités du télétravail à l'ADEME est repoussée d'un an par la DRH.

Mettons à profit ce délai pour débattre et nous questionner collectivement sur ce qui, aujourd'hui, dans nos pratiques de télétravail à l'ADEME, est remarquable, acceptable, améliorable, déplorable, intolérable.

Les élus SNE au CSE attendent sur sne@ademe.fr vos questions et propositions, pour les organiser et les relayer à la Direction.

Depuis la mise en place du CSE en lieu et place du CHSCT, du CE et des DP, les questions, réduites à l'état de « réclamations », que vous envoyez aux syndicats sont posées par écrit et la Direction y répond par écrit. Mais le débat oral autour de ces questions n'a presque plus jamais lieu, hormis lorsqu'elles concernent, par chance, un sujet mis à l'ordre du jour du CSE.
Le SNE relaye plus que jamais, de façon anonyme, vos préoccupations auprès de la Direction.

Prochains CSE les 16 février et 16 mars 2021

N'hésitez pas à faire remonter vos questions au SNE : sne@ademe.fr
Avant vendredi 29 janvier et vendredi 26 février