

LES AVANCEES DES NEGOCIATIONS  
EN MATIERE DE TELETRAVAIL

DE M. JAMAL IKAZBAN

A MME CECILE JODOGNE, MINISTRE  
EN CHARGE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Mme Cécile Jodogne, ministre.- Depuis votre interpellation de juillet dernier, le dossier du télétravail a enregistré de nombreuses avancées. Je n'ai donc pas hésité à vous proposer de m'interroger à nouveau sur le sujet.

Un avant-projet est passé en première lecture en septembre dernier. Il s'inscrit dans un projet de modernisation de l'administration et est commun aux services centraux du Collège et à Bruxelles Formation, ce qui rend les négociations un peu plus complexes, car il faut tenir compte des spécificités des deux institutions.

Après son adoption en première lecture, le texte a été soumis au comité de gestion de Bruxelles Formation, le 28 octobre dernier, qui a émis un avis positif. La prochaine étape consistera à le soumettre au comité de négociation du secteur XV lors d'une prochaine réunion. Il devra ensuite être examiné par le Conseil d'État pour avis et revenir en seconde lecture devant le Collège.

L'avant-projet a pour vocation de donner un cadre légal au télétravail. Il définit les notions de télétravail, télétravailleur occasionnel et télétravailleur structurel, notamment, ainsi que les procédures à suivre pour obtenir les autorisations nécessaires de la hiérarchie et, le cas échéant, bénéficiaire d'une intervention dans le matériel ou les connexions.

Avec ce texte, le télétravail deviendra accessible à tous les travailleurs, statutaires et contractuels, à temps plein ou à temps partiel, pour autant qu'il soit compatible avec la fonction de l'agent.

En effet, une dérogation est prévue pour les directeurs d'administration et les conseillers chefs de service pour la Commission communautaire française, ainsi que pour les conseillers et directeurs de pôles pour Bruxelles Formation.

Cela répond à la nécessité, pour un supérieur hiérarchique, d'être présent sur le lieu de travail de manière plus fréquente qu'un agent de rang inférieur, notamment en raison de son rôle de gérant. Il importait donc évidemment aussi de prendre en considération ces spécificités.

Le télétravail sera possible de manière occasionnelle ou structurelle sur la base de jours fixes pour un minimum d'un jour par semaine et un maximum de deux jours par semaine. Il devra s'effectuer par jour complet afin d'éviter aux agents les trajets entre le domicile et le lieu de travail, ce qui ne serait pas le cas si les demi-jours de télétravail étaient permis.

Il va de soi que l'équipement informatique sera fourni aux télétravailleurs structurels mais pas aux télétravailleurs occasionnels qui ne disposeraient pas d'un ordinateur portable. Ces derniers devront utiliser leur propre équipement informatique.

Au-delà de l'équipement informatique qui sera fourni, l'employeur participera forfaitairement aux coûts de connexion et de communication liés au télétravail. Une assistance technique sera également prévue.

Le télétravail, comme certains d'entre vous l'ont rappelé, comporte de nombreux avantages pour l'employeur : une image plus moderne de nature à rendre l'institution plus attrayante pour de jeunes postulants, il augmente aussi la motivation et le bien-être des travailleurs et il permet des économies au niveau des frais de transport.

Le télétravail constitue aussi de nombreux avantages pour le travailleur : plus de flexibilité, il peut ainsi mieux concilier vie privée et vie professionnelle et économiser les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

Il y a aussi des avantages globaux pour la société puisqu'en termes de mobilité notamment, les avantages sont indéniables avec la diminution de l'engorgement des routes aux heures de pointe par exemple. On peut aussi parler du moindre coût lié à une amélioration du bien-être du travailleur.

Monsieur De Bock, les implications budgétaires ont été abordées. Il est assez difficile de prédire les gains avec précision tant qu'on reste dans les bâtiments actuels, mais l'on peut se dire qu'il y aura des économies de frais de fonctionnement - chauffage, électricité, eau, voire réorganisation des lieux de travail si le système rencontre un succès probant. Il n'y aura pas de gains d'espace à court ou moyen terme.

Par contre, les dépenses sont un peu plus faciles à estimer puisque l'impact budgétaire se mesure essentiellement par l'achat des portables pour ceux qui s'inscriront de manière structurelle dans le télétravail, les coûts (uniques) de connexion et les coûts (récurrents) de communication.

Ces estimations ont été faites avec une hypothèse maximaliste de 500 travailleurs pour la Commission communautaire française et 330 pour Bruxelles Formation, ce qui serait un beau succès puisque cela correspondrait à deux tiers du personnel. On peut aller jusqu'à un coût maximal de 600.000 euros pour la Commission communautaire française et de 440.000 euros pour Bruxelles Formation, étalés sur cinq ans.

Nous estimons que tout le monde ne va pas franchir le pas du jour au lendemain. Ce n'est pas un coût anodin mais le jeu en vaut la chandelle.