



Sondage TSEEAC : Quid du télétravail ?

Focus 19
Mai 2018

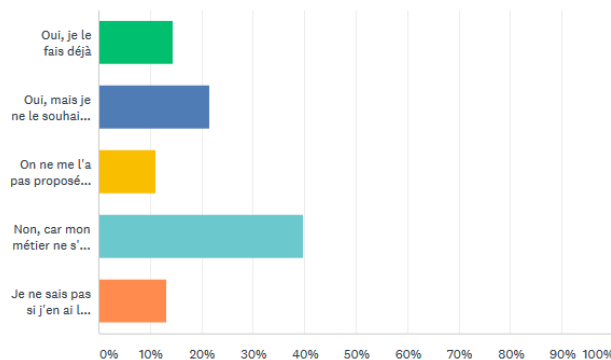
Vous êtes plus de 360 TSEEAC à avoir répondu à notre sondage (59% DSNA, 26% DSAC, 13% autres services) et nous vous en remercions. Vos réponses nous aideront à orienter notre action et représenter au mieux les personnels. Dans cette optique, nous vous solliciterons à nouveau dans les mois prochains sur d'autres sujets.

Le premier FOCUS né de ce sondage concerne le télétravail. La CFDT a été pionnière dans la reconnaissance du télétravail comme forme d'organisation du travail. Le SPAC a communiqué à de nombreuses reprises sur le sujet (FOCUS N°63/2017, FOCUS N°37/2017, FOCUS N°15/2017, FOCUS 3/2017, FOCUS 31/2016). En décembre 2017 nous annonçons 352 télétravailleurs répartis dans presque tous les services de la DGAC.

Aujourd'hui, le télétravail est en place depuis 1 an à la DGAC (cf FOCUS n° 18/2018).

Q8

Avez - vous la possibilité de faire du télétravail ?



En DSAC l'on a 3 fois plus de TSEEAC faisant déjà du télétravail qu'en DSNA, avec 24 % contre 8 %.

En DSNA, 54% d'entre vous n'en font pas car leur métier ne s'y prête pas, principalement en raison d'horaires opérationnels : contrôleurs aériens, techniciens de service énergie, agents CNA Orly, vigie trafic, BRIA, BTIV, Bureau Notam, superviseur système poste aux simulateurs de contrôle aérien, électrotechnicien, enquêteur.

En DSAC, les agents à qui le télétravail n'a pas été proposé alors que leur travail s'y prête sont des inspecteurs de surveillance domaines AG, PN, OPS, alors qu'en DSNA on a recensé : expert DTI, assistants de sub études et sub contrôle, spécialistes navigation aérienne, concepteurs de procédures, chef CA et leurs adjoints, chefs de projets...

Bien que les demandes d'accès au télétravail semblent maintenant stabilisées, le SPAC CFDT reste très critique sur l'accès au télétravail dans les services opérationnels. Nous vous rappelons que vous pouvez faire une demande de télétravail dès lors que votre activité n'est pas une de celles énoncées dans la note de gestion (accueil par exemple) ou que vous ne travaillez pas sur une application nécessitant un accès sécurisé (SIRH, SIF). Les motivations de refus doivent obligatoirement être notifiées à l'agent demandeur lors d'un entretien avec le N+1 et faire l'objet d'un rapport les détaillant précisément.

Les procédures de recours existent. Elles s'appuieront sur le rapport de refus.

N'hésitez pas à nous contacter en cas de refus que vous considèreriez infondé.





Vos commentaires

Vous nous dites que dans certains services le télétravail est malvenu, qu'il vous a été refusé alors que vous êtes en charge de nombreuses tâches télétravaillables, purement administratives (rédaction manex ou préparation des vols sur internet ou réalisation de guides..), que le télétravail n'est pas autorisé à la DO, qu'il est refusé arbitrairement alors qu'il n'y a pas de contraintes de service.

Parfois l'encadrement se sert du télétravail comme moyen de pression : si le projet n'avance pas assez vite, on supprime ou on réduit le télétravail. Il arrive qu'il soit refusé à un agent qui s'est rendu indispensable et qu'il faut garder « sous la main » ou par peur que cela fasse « boule de neige » et que tout le monde le demande.

Nos commentaires

Un quart des agents de la DSAC pratique le télétravail mais plus d'un tiers ne souhaite pas en faire, ce qui se vérifie dans d'autres services. Les commentaires montrent qu'à fonctions égales, cela se met en place dans certaines DSAC mais pas dans d'autres.

Globalement vous restez entre 13 et 21% à ne pas être intéressés par le télétravail ou à avoir été mal informés de cette possibilité d'organisation.

Sachez que les modalités du télétravail sont consultables sur Bravo Victor à l'adresse suivante : <https://bv.sigp.aviation-civile.gouv.fr/carriere/teletravail>.

Il subsiste une forte proportion d'agents en DSNA et à l'ENAC qui souhaiteraient faire du télétravail parce que leur travail s'y prête et à qui cela a été refusé pour des raisons discutables. La DO, dans les centres opérationnels (SNA, CRNA...), reste le mauvais élève en matière de télétravail, avec une logique d'accès selon le métier exercé (un seul métier y a accès à ce jour !). Un mauvais élève qui se refuse à étudier les situations individuelles, malgré une réglementation très claire sur le sujet.

La conclusion du SPAC CFDT :

Le télétravail impacte positivement la Qualité de Vie au Travail : il réduit le stress lié aux déplacements domicile - travail, aux problèmes de circulation, aux aléas climatiques. Enfin, pratiquer le télétravail c'est aussi préserver l'environnement.

Contrairement à certaines idées reçues, tous les agents ne s'intéressent pas au télétravail (environ 20% selon notre sondage).

Toutefois, la culture du télétravail progresse, même si elle s'oppose encore à la culture du présentéisme dans certains services. Certains managers ont plus de difficulté à envisager le management à distance et ainsi le refusent pour de mauvaises raisons. Le télétravail est un outil de gestion des ressources humaines et de réorganisation du travail, un module de formation adapté devrait donc être suivi par les managers pour accompagner sa mise en œuvre.

Enfin le télétravail peut être un critère non négligeable d'attractivité et à ce titre les AVE devraient mentionner l'existence de tâches télétravaillables.

N'hésitez pas à contacter notre spécialiste du télétravail : isabelle.perrin@spac-cfdt.org

