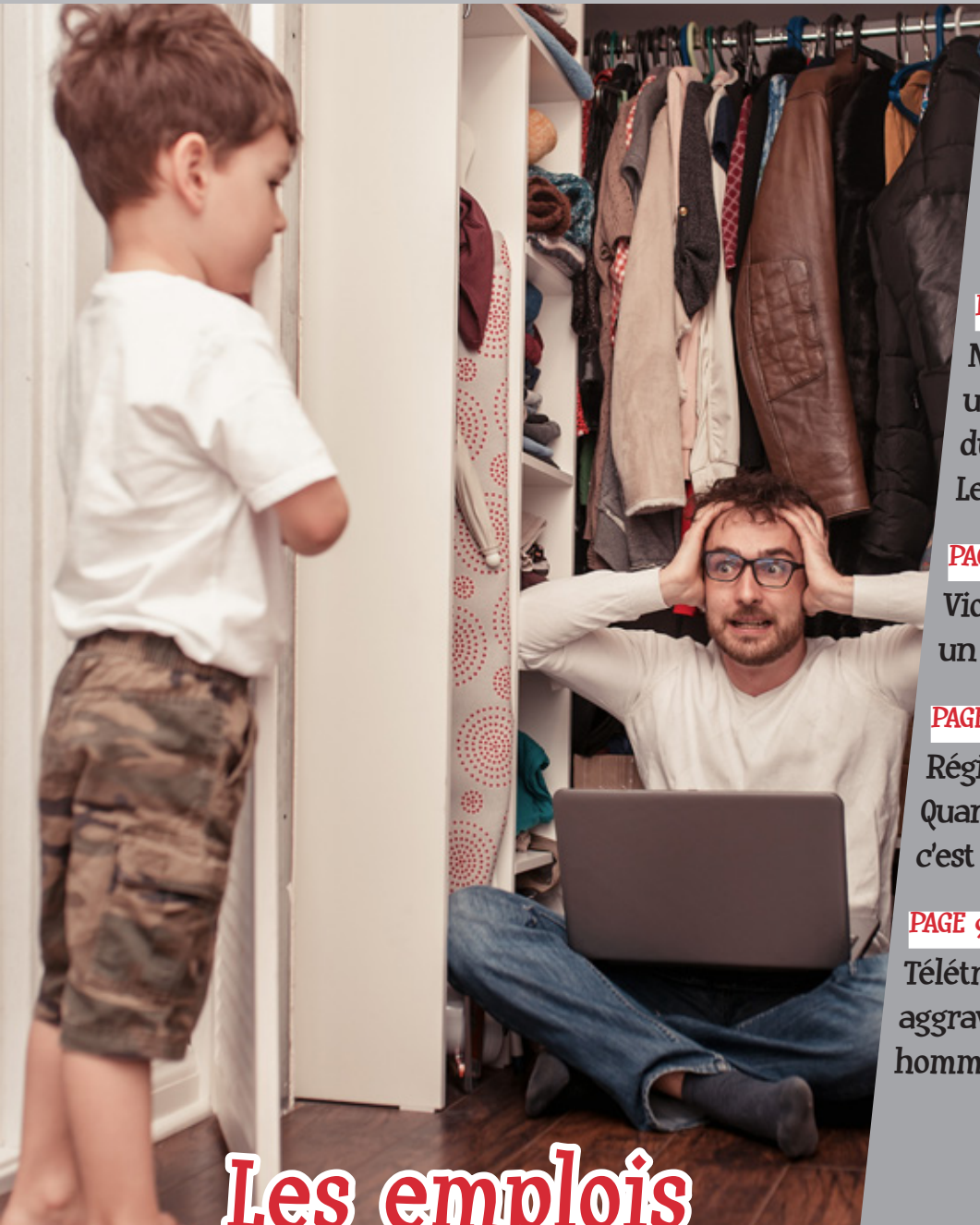


LA CHRONIQUE))

DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS



**Les emplois
du temps
ont sauté !**

À lire aussi

PAGE 4

Mémo Compte
Epargne temps 2020

PAGE 5

Nous vivons malgré nous
une période d'organisation
du travail expérimentale :
Les emplois du temps ont sauté !

PAGE 7

Violences Conjugales :
un préavis plus court pour partir !

PAGE 8

Régisseurs de la DISP de Bordeaux :
Quand le réseau n'est pas beau,
c'est le boulot qui part à vau l'eau !

PAGE 9

Télétravail un risque d'une
aggravation des inégalités entre
hommes et femmes !



ÊTRE UTILE

À LA SOCIÉTÉ,

c'est assurer la sécurité des personnes
et des biens,

c'est contrôler les importations
et déjouer les trafics,

c'est surveiller et réinsérer
les individus qu'elle a condamnés,

c'est respecter les valeurs
de la République et la déontologie,

c'est vouloir la protéger.

En nous protégeant, les policiers, les douaniers
et les surveillants pénitentiaires sont utiles à la société.
Soutenons-les.

La MGP est fière de protéger ceux qui protègent.

Unéo, MGP et GMF
sont membres d'**UNÉOPOLE**
la communauté
sécurité défense



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

EDITO

Ma soupe a le goût de mails !



Entre l'arrivée de l'hiver, le changement d'heure et malheureusement le retour d'une deuxième vague de COVID 19, le retour du télétravail en cette fin d'année est aux premières loges pour les personnels administratifs...

Drôle d'époque où l'on voit ressurgir le télétravail forcé pour certains collègues qui doivent quasiment demander l'autorisation de venir en présentiel, alors que d'autres sont impatients de voir enfin l'application des notes de l'administration centrale en région ou pendant que l'on distribue les ultra portables à d'autres collègues qui n'ont pas à travailler la majeure partie de leur temps de travail sur informatique...

La pandémie actuelle viendrait-elle accélérer un phénomène déjà en cours : la fin d'un emploi du temps compartimenté jusqu'à donner un arrière-goût de Mails à l'heure de la soupe !

L'**UFAP UNSa Justice** a été présente durant toutes les discussions sur le sujet du télétravail. C'est toujours dans l'intérêt des agents que nous avons porté des idées comme la participation financière du ministère employeur au surcoût lié à cette autre modalité d'organisation. Nous avons également défendu des positions comme la non utilisation des téléphones portables personnels des agents au profit de l'administration. D'ailleurs, télétravailler à domicile ne nécessite-t-il pas

de redéfinir les espaces de son chez soi, de s'octroyer quelques mètres carrés du logis dédié maintenant au travail ?

Malgré de nombreux avantages tirés du télétravail au cours de cette crise sanitaire, il reste un inconvénient majeur : l'accueil et la formation des nouveaux arrivants ! Depuis le début de l'année ce sont des centaines de collègues de toutes catégories et de tous statuts (détachement, stagiaires et contractuels) qui sont arrivés à la DAP, mais également des fonctionnaires de la « maison » qui ont vu un projet de mobilité se réaliser... L'**UFAP UNSa Justice** constate que ces derniers n'ont pas vécu la meilleure arrivée envisageable malgré certains efforts réalisés localement. Les élus **UNSa Justice** en CAP des corps communs ne manqueront pas de défendre les collègues des éventuelles conséquences de la crise sanitaire sur le déroulé de carrière.

Enfin, Noël arrive bientôt ! Son esprit est en théorie un sentiment subtil où plane dans l'air la joie et la bienveillance, c'est un temps où les contrariétés se mettent en pause... Sauf que pour de nombreux métiers administratifs de la DAP et notamment les régisseurs, la fin d'année rimera surtout avec une collection de galères car sur une grande partie du territoire le réseau informatique rencontre un réel souci de performance depuis plusieurs mois !

Bonne lecture à vous toutes et tous
FABRICE BÉGON
Secrétaire national

Mémo

Compte Épargne temps 2020

L' UNSA Fonction Publique a proposé un déplafonnement des Comptes Épargne Temps (CET) dès le mois de mars afin d'accompagner les agents mobilisés durant la crise sanitaire.

Dans la Fonction Publique d'État, les seuils pour les CET sont relevés par arrêté du 11 mai dernier et fixés pour l'année 2020. Il permet aux agents de porter 10 jours supplémentaires à leur Compte Épargne Temps. C'est une mesure positive. Avec la fin d'année qui approche, l'**UFAP UNSa Justice** tenait à rappeler ce point d'actualité qui peut avoir des conséquences financières !

L'arrêté du 11 mai 2020 fixe deux seuils provisoires pour l'année 2020 :

- le nombre maximal de jours épargnés en 2020 est fixé à 20 au lieu de 10,
- le plafond global de jours épargnés est fixé à 70 au lieu de 60.

Après 2020, les jours placés dans le CET, dépassant le seuil maximal de 60, pourront être conservés sur le CET ou être consommés dans les conditions habituelles :

- Soit pour une prise en compte dans le Régime de Retraite Additionnelle de la Fonction publique (RAFP), ou par une indemnisation forfaitaire pour les fonctionnaires et magistrats ;
- Soit par une indemnisation pour les contractuels.



Nous vivons malgré nous une période d'organisation du travail expérimentale : Les emplois du temps ont sauté !

Le travail administratif à la DAP se réinvente paradoxalement hors les murs, ailleurs qu'au bureau... avec des nouveaux risques, comment les éviter ?

Si le titre de l'édito « *ma soupe a un goût de mails* » fait sourire, c'est que parfois avec un télétravail effréné les repas n'ont plus de saveur, les pauses n'apportent plus ni rires ni cancons : l'image résume une expérience que nous faisons tous depuis quelques mois. De nombreux administratifs pénitentiaires sont passés d'un télétravail imposé pendant la durée du confinement à un modèle flou qui se cherche, où alternent les journées passées au bureau et chez soi.

La crise du Covid-19 ne fait d'ailleurs qu'amplifier et accélérer une tendance de long terme, née de l'extension du réseau et des outils connectés, au décloisonnement des temps de travail et de loisirs. Or le phénomène est profondément complexe.

D'un côté, le travail à la maison supprime les heures perdues dans les transports, il permet de jouir d'un confort domestique. Il devient possible de partir marcher une heure en pleine journée sur les plages variables ou sur la pause méridienne, ce que l'ordinaire du bureau exclut. Mais ce caractère agréable du décloisonnement n'empêche nullement que la motivation nous quitte parfois, par des réunions en visioconférence qui s'enchaînent dans un *continuum* ininterrompu qui n'est même plus ponctué par les discussions autour de la machine à café après le repas !

Nous connaissons de façon très forte le trio «Métro-Boulot-Dodo», nous voilà confronté maintenant au duo « Boulot-Dodo » ! Alors, comment retrouver ses marques dans ce contexte ?

Dans une configuration traditionnelle, notre activité d'agent public est séparée géographiquement de notre



vie privée. Cette distinction des espaces offre une certaine liberté : « elle me préserve, car je sais que, sorti du bureau, je peux enfin redevenir moi-même. J'abandonne ma tenue, mon rictus, mon dos droit, mais aussi mon jargon professionnel. Je redeviens l'individu, l'amie ou le copain d'enfance, le père ou la sœur... J'exprime mes sentiments, mes opinions politiques et mes désirs ».

Si nous avons été nombreux à nous réjouir de ne plus avoir à nous rendre au bureau cinq jours sur cinq, c'est sans doute parce que nous avons pensé, dans une configuration plus souple, pouvoir tirer notre épingle du jeu, autrement dit alterner ou lier les activités attrayantes et rébarbatives, qu'elles soient professionnelles ou non, tout au long de la journée, selon nos priorités et nos envies. **Mais entre ce beau projet et la pratique, n'avons-nous pas constaté un écart ?**

Quelque chose de pire que l'emploi du temps est en train de nous tomber dessus. D'abord il y a une partie des managers qui pensent encore que le télétravailleur est un vacancier déguisé et de l'autre côté les messages, les e-mails que nous recevons qui sont des injonctions qui ne disent pas leur nom, surtout lorsqu'ils arrivent le soir tard voire même durant les congés annuels...

C'est le paradoxe :

le compartimentage de l'emploi du temps a sauté, mais la contrainte horaire est omniprésente. Ce n'est pas seulement parce que je suis surveillé que je me mets à travailler tôt le matin, tard le soir. Pour que notre modèle de fonctionnement ne s'écroule pas, je réponds à mes supérieurs, à mes collègues. Dans le contexte de crise sanitaire, je m'épuise en étant persuadé de travailler pour le bien collectif du « pour nous ». Je donne le meilleur de moi-même vingt-quatre heures sur vingt-quatre, jours fériés et week-ends, faisant fi de la culture syndicale et de droits acquis en matière de législation du travail par le conflit ou de la négociation.



Un autre écueil tient à la déstabilisation de la vie du couple ou de la famille par les écrans. **Rien de plus dangereux que d'imposer le temps de son propre écran aux autres.** Mais mes proches, quand je suis rivé dessus, ne perçoivent qu'une image et non la tâche en cours, et je les empêche même de communiquer entre eux.

Enfin, lorsqu'on travaille sur des appareils connectés, il y a un **oubli de l'environnement réel.** La réunion en visioconférence est devenue le symbole de cette relation appauvrie qui organise un milieu de rencontre isolé de notre milieu de vie concrète !

Prenons l'exemple des Commissions Administratives Paritaires (CAP) et des Comités Techniques (CT). Pourquoi se déplacer en train ou avion et loger à l'hôtel des élus syndicaux, ce qui est polluant et onéreux, alors qu'ils pourraient partager leurs communications *via* visioconférence ?

Pour l'UFAP UNSa Justice la réponse est claire : la plupart des bonnes idées, les pistes de solutions sortent généralement des échanges en présentiel. D'ailleurs, l'administration continue pour les CAP statuant en matière disciplinaire de préférer le présentiel, au motif que le sujet est forcément « sérieux », comme si le reste ne l'était pas (prolongation de stage, refus de formation, refus de temps partiel...)

Finalement si ma soupe finit par prendre le goût des mails, c'est peut-être que je n'ai plus vraiment faim, à force de rester immobile toute la journée, assis devant mon ordinateur.

**Pour l'UFAP UNSa Justice,
il ne faut surtout pas
oublier que travailler
devant un écran n'est
surtout pas une
distraction !**

Violences Conjugales : un préavis plus court pour partir !

Afin de mieux protéger les victimes de violences conjugales, il leur est désormais possible de résilier leur bail avec un préavis plus court pour donner congé à son bailleur.



- lorsque l'état de santé du locataire justifie un changement de domicile ;
- lorsque le locataire perçoit le RSA ou l'Allocation adulte handicapé ;
- lorsque le locataire s'est vu attribuer un logement social ; dans les zones dites « tendues », c'est-à-dire celles où il existe un déséquilibre marqué entre l'offre et la demande (28 agglomérations de plus de 50 000 habitants où s'applique la taxe sur les logements vacants).

Depuis le 1^{er} août 2020, le locataire qui subit des violences conjugales peut bénéficier d'un préavis réduit à 1 mois. Il en est de même lorsque les agissements sont commis sur l'enfant qui réside habituellement avec lui.

Cette prérogative s'applique au locataire bénéficiaire d'une ordonnance de protection ou dont le conjoint, partenaire lié par un PACS ou concubin fait l'objet de poursuites, d'une procédure alternative aux poursuites ou d'une condamnation, même non définitive. Pour mémoire, en location meublée, le délai de préavis du locataire est également d'un mois.

POUR résilier le bail, le locataire peut donner son congé à tout moment sans avoir à justifier de motif particulier. Il doit toutefois respecter un préavis, qui est de 3 mois en location vide. **Dans certaines situations et sur justificatif, le délai de préavis peut être réduit à 1 mois :**

- en cas d'obtention par le locataire d'un premier emploi, de sa mutation, de la perte de son emploi ou d'un nouvel emploi consécutif à sa perte d'emploi ;



Source : Loi n° 2020-936 du 30/07/2020 visant à protéger les victimes de violences conjugales, JO du 31 juillet 2020

Régisseurs de la DISP de Bordeaux : Quand le réseau n'est pas beau, c'est le boulot qui part à vau l'eau !



« Ah vous dirais-je M'sieur CLI,
Ce qui cause mon souci !
Depuis que j'fais d'informatique,
Je n'ai plus que des embêtements,
Ah mon dieu quelle gymnastique...
C'est pas tous les jours très marrant... »

Un comble que d'écrire cette introduction sous forme de comptine pour les tenanciers des comptes en établissements pénitentiaires ! Pourtant, telles sont les péripéties quotidiennes auxquelles sont confrontées les régisseurs de la région de Bordeaux depuis plusieurs mois. **Ce ne sont pas les simples joies de la vie moderne d'un ordinateur qui prend son temps pour s'allumer ou d'un programme qui lambine épisodiquement...**

NON, ici les collègues attendent, attendent et attendent encore !

Les ralentissements informatiques qui durent plusieurs heures **plombent les journées de travail**, un programme qui se lance à la vitesse de l'escargot comme si on n'avait que ça à faire dans la vie que de regarder l'écran vide ou encore des fichiers qui mettent un temps fou à se transférer d'un support à un autre.

Plus de 30 minutes pour faire le transfert de deux détenus, 1h15 pour recharger le téléphone sur TELIO, 30 minutes après leur lancement les éditions NACRE de fin de journée ne sortent toujours pas, un temps de saisie des cantines qui augmente de 50 %, plus de 2h pour effectuer les blocages de 175 détenus pour les cantines de Noël... **la liste des exemples est encore longue, cherchez l'erreur !**

Ce temps d'attente pour toutes les missions des régies est insupportable. Il devient pour les collègues

un des principaux facteurs de stress quotidien dans le service... Pas étonnant dans ces conditions que la mauvaise humeur s'invite pour le reste de la journée ! Ces conditions matérielles sont même évoquées dans les motifs de demande de mobilité des agents de la régie... un comble !

Que de temps perdu, que de mauvaises conditions de travail pour les agents pénitentiaires !

Le phénomène qui n'est pas une « petite » nouveauté a bien été relayé par les Correspondants Locaux des Services Informatiques. Aujourd'hui le problème est donc identifié et il faut reconnaître que le réseau interministériel rencontre un réel problème de performance.

Alors que faire ? Malheureusement, pas grand-chose à priori pour l'administration... en tout cas à ce jour pas de solution en vue.



Cinquante et un ans après les premiers pas sur la lune et à l'heure de la 5G, travailler sur certaines applications métier relève à la DAP de l'exploit quotidien ! Les régisseurs concernés ne peuvent comme dérivatif se contenter de fréquenter la machine à café car pendant que l'ordinateur mouline la vie continue en détention apportant son lot de travail supplémentaire qui ne peut attendre.

C'est d'autant plus vrai qu'à l'approche des fêtes de fin d'année le Père Noël non confiné n'oubliera pas d'octroyer largement des permissions de sortie à la pelle !

Télétravail un risque d'une aggravation des inégalités entre hommes et femmes !

LA première période de confinement avec un télétravail imposé à la va-vite a révélé de **massives et persistantes inégalités de genre** selon une étude de l'Institut National d'Etudes Démographique (INED).

Parmi l'ensemble des actifs des secteurs privés et publics qui occupaient un emploi au 1^{er} mars 2020, 30 % étaient à l'arrêt deux mois après et 70 % travaillaient encore. Mais si **trois hommes sur quatre ont réussi à conserver leur emploi** au bout de deux mois de confinement, **seules deux femmes sur trois ont pu le faire**. L'inégalité de salaire entre hommes et femmes, mais aussi le fait que le soin et l'éducation soient largement confiés à ces dernières expliquent la différence.

Quand, dans un couple actif, il n'était pas possible de conserver les deux emplois, parce que les enfants demandaient qu'on s'occupe d'eux, ce sont les femmes qui se sont sacrifiées... L'**UFAP UNSa Justice** avait de façon pragmatique relevé le même constat de choix à la DAP lorsque l'un des deux relève d'un corps propre de la DAP et l'autre relève d'un corps communs !!!

Les femmes en télétravail sont moins nombreuses à bénéficier d'une pièce isolée – un bureau ou une chambre non partagée – que les hommes. Et là, l'inégalité est de nouveau éloquente: **41 % des hommes qui télétravaillent le font depuis une pièce dédiée, tandis que c'est le cas pour 25% des femmes**.

Encore aujourd'hui c'est que l'organisation des tâches domestiques, éducatives et logistiques favorise la productivité ou la disponibilité professionnelle des hommes et défavorise celles des femmes. Dans les couples où la femme gagne autant ou plus que l'homme, cette tendance ne s'inverse pas. Simplement, les tâches domestiques sont déléguées à des nounous et à des femmes de ménage, mais les hommes ne s'investissent pas davantage.

Ce constat recoupe une observation que nous avons été nombreux à faire : à la fin du confinement, les femmes étaient beaucoup plus pressées de retourner au bureau que les hommes, car elles échappaient au brouhaha et à la superposition de la charge mentale et des sollicitations professionnelles. **La généralisation du télétravail équivaudrait alors à une régression de la position des femmes dans le monde économique !**

Mais d'autres difficultés se font sentir. Le manque de place dans les appartements des grandes agglomérations et l'aménagement des logements qui ne facilitent pas toujours la concentration.

De plus, la France a un modèle de travail extensif, contrairement à l'Allemagne ou aux pays scandinaves qui ont plutôt un modèle intensif. Ce qui est valorisé chez nous ce sont les très grandes amplitudes horaires ou le fait de rester au bureau jusqu'à 19 heures, 20 heures. Cette manie autrefois dévolue aux cadres inonde aujourd'hui toutes les catégories de l'administration. Si l'on transpose ce modèle extensif à la maison, cela signifie que le travail envahit l'ensemble de la journée éveillée.

Historiquement, les syndicats avaient entre autre pour mission de veiller à la régulation des horaires de travail, à l'ergonomie des postes, au respect des congés payés... **Aujourd'hui, afin d'éviter l'accroissement des inégalités liées au genre vous pouvez aussi compter sur l'implication de l'UFAP UNSa Justice !**





AGENTS DU SECTEUR PUBLIC

Nous partageons les mêmes valeurs mutualistes
pour mieux vous accompagner au quotidien.

Banque Française Mutualiste - Société anonyme coopérative de banque au capital de 179 505 691,25 EUR. RCS Paris 326 127 784. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n° 08 041 372 (www.orias.fr). Siège social : 56-60 rue de la Glacière - 75013 Paris. Société Générale - S.A. au capital de 1 066 714 367,50 EUR. RCS Paris 552 120 222. Siège social : 29, boulevard Haussmann - 75009 Paris. Intermédiaire en assurances, immatriculation ORIAS n° 07 022 493 (www.orias.fr). Crédits Photos : Yann Le Pape - William Lacalmontie. Juin 2020.



**BANQUE FRANÇAISE
MUTUALISTE**

LA BANQUE DE CHAQUE AGENT DU SECTEUR PUBLIC

 Appel non surtaxé **0 987 980 980**

Du lundi au vendredi de 9h à 20h
et le samedi de 9h à 14h

RETROUVEZ-NOUS SUR BFM.FR ET CHEZ NOTRE PARTENAIRE

