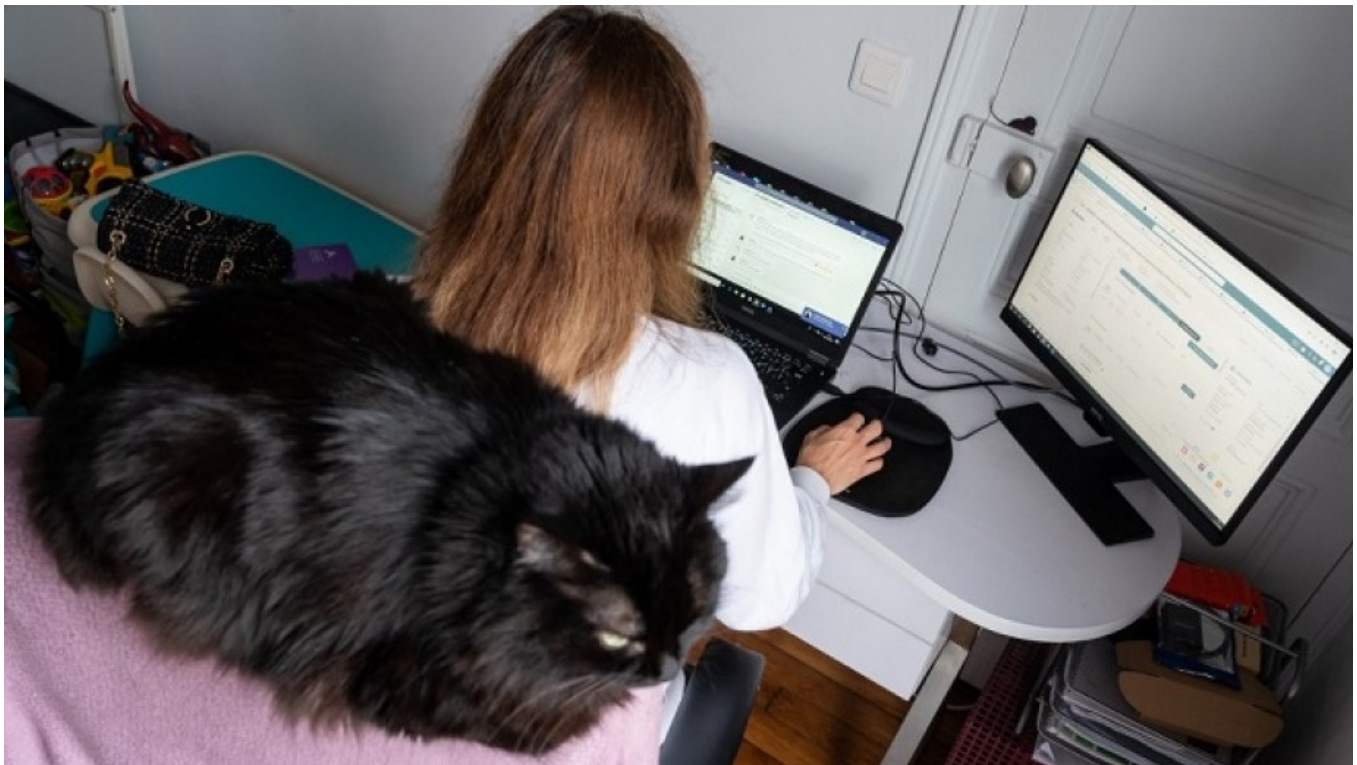


LA FONCTION PUBLIQUE FACE À LA PERSPECTIVE D'UNE "DEUXIÈME VAGUE" DE TÉLÉTRAVAIL CONTRAINT

Face à la dégradation de la situation sanitaire, le gouvernement devrait appeler les administrations à développer encore un peu plus le télétravail. Au point qu'il redevienne la "règle impérative", comme lors du confinement du printemps ? L'incertitude demeure. Alors que l'exécutif met en avant les efforts consentis en matière d'équipement, les représentants du personnel restent prudents sur les enseignements tirés de la première vague.



Riccardo Milani / Hans Lucas / AFP

La fonction publique est-elle prête à rebasculer en télétravail contraint ? Alors que l'hypothèse d'un reconfinement circule, l'interrogation demeure sur les services publics qui pourraient rester ouverts et donc sur l'ampleur des agents publics qui seront probablement invités à télétravailler davantage, lorsque leurs missions le leur permettent.

Face à la reprise épidémique et depuis quelques semaines déjà, le gouvernement incite "très fortement" les administrations à développer le télétravail. Via deux à trois jours de travail à distance dans les zones d'alerte renforcée et maximale notamment [\[cliquez ici pour consulter notre article sur le sujet\]](#). Reste que ce télétravail ne constitue pas encore la modalité d'organisation du travail "de droit commun" ou "la règle impérative", comme ce fut le cas au printemps, lors du confinement. Jusqu'à quand, s'interroge-t-on dans le secteur public, au vu de l'évolution de la situation sanitaire ?

Pour rappel, entre mars et juillet, le travail à distance avait concerné plus d'un agent sur 2 de la fonction publique d'État, selon un bilan partiel établi à la rentrée par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques. Un retour d'expérience dans lequel l'exécutif soulignait que la crise *"a été le révélateur d'un manque de préparation du secteur public au travail à distance"*. Et de citer une multitude d'exemples : un manque d'équipements, l'absence de protocoles partagés, un certain isolement des agents, des difficultés d'encadrement, mais aussi une carence en formation des agents comme de leurs managers.

Effort d'équipement

Lors de ce confinement, les organisations ont ainsi dû s'adapter *"à marche forcée"* mais elles ont fait preuve d'une capacité de résilience" et *"l'État est parvenu à assurer la continuité de ses missions essentielles"*, expliquait néanmoins le ministère dans ce bilan [\[cliquez ici pour consulter article sur le sujet\]](#).

Qu'il s'agisse des difficultés rencontrées ou de ses effets bénéfiques, le confinement du printemps a été un accélérateur et a permis de nourrir les réflexions sur le télétravail, selon le ministère. Quid de la suite ? *"Beaucoup d'efforts ont été faits ces dernières semaines pour accélérer l'équipement des agents et les modes de travail à distance, explique-t-on dans l'entourage de la ministre, Amélie de Montchalin. Nous allons capitaliser là-dessus."* Hors enseignants, 20 % des agents de l'État sont aujourd'hui *"équipés pour pouvoir travailler de chez eux comme au bureau"*, avait-elle indiqué début octobre. Cette proportion n'était que de 12 % au mois de mars.

Chez les directeurs des ressources humaines de la territoriale, l'on souligne que les collectivités *"ont fait un bond en avant énorme en matière de travail à distance"*, avec des d'équipements *"mis à niveau"*, de *"nouveaux outils"* de travail et un *"accompagnement des responsables au management à distance"*. Les retours d'expérience de la crise *"ont permis de préparer la suite et d'ancre le télétravail dans les modes d'organisation du travail"*, souligne en ce sens Mathilde Icard, la nouvelle présidente de l'Association des DRH des grandes collectivités. *"D'un point de vue technique, nous sommes davantage prêts, mais d'un point de vue des relations humaines, il va falloir développer de nouvelles ressources"*, tempère-t-elle néanmoins. Et de citer les enjeux d'un *"pilotage resserré"*, d'une attention aux *"signaux faibles"*(via des cellules d'écoute ou les équipes de prévention) et d'une *"cohésion des collectifs de travail avec l'appui du management"*.

Organisations syndicales attentives

L'optimisme est moins de mise chez les représentants du personnel. *"Un effort est fait sur les équipements. Sera-t-il suffisant ? Pas sûr. Un effort a été fait en matière de formation [un guide du télétravail a été mis en ligne par la DGAFP, ndlr]. Sera-t-il suffisant ? Pas sûr. L'expérience jouera pour que ce soit moins dur qu'au printemps"*, estime ainsi Mylène Jacquot, de la CFDT Fonctions publiques.

S'il souligne que la fonction publique de l'État *"a lancé une série d'achats de matériel pour faciliter le télétravail"*, Luc Farré, de l'Unsa, appelle surtout à *"faciliter"* son *"déploiement en faisant confiance aux agents"*. *"Il faudra aussi que dans toutes les collectivités, les responsables soient moteur du déploiement du télétravail en sachant lever les freins qui peuvent exister"*, prévient-il.

Christian Grolier, de Force ouvrière, se montre quant à lui plus critique : *"La faible progression du télétravail depuis le printemps et le peu d'investissement des ministères et employeurs publics pour développer le télétravail depuis ne peuvent que nous faire craindre une extension de celui-ci dans les mêmes conditions qu'au mois de mars"*, pronostique-t-il. *"Ainsi, les agents risquent de travailler sur leur matériel personnel sans compensation, sans droit à la déconnexion réglementairement défini et avec un mangement à distance non adapté"*, ajoute-t-il.

"La fonction publique est davantage prête aujourd'hui sans l'être réellement, ajoute Pascal Kessler, de la FA-FP. Tous les problèmes existants n'ont pas pu être réglés dans un temps aussi court, qu'il s'agisse de matériel, de logiciel ou de connexion." "Attention toutefois, toutes les missions ne sont pas télétravaillables", prévient-il. Ce qui est le cas pour l'État comme dans la territoriale et l'hospitalière. Pour rappel, lors du confinement au printemps, les agents étaient placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) lorsque leurs missions n'étaient pas télétravaillables et qu'ils n'étaient pas concernés par un plan de continuité de l'activité (PCA).

par Bastien SCORDIA