

Extrait de l'hebdo n°3772

La crise a révélé le retard des employeurs publics en matière de télétravail et a remis le sujet au centre du dialogue social. C'est dans ce contexte que s'ouvrira le 15 avril la négociation sur la place et le rôle du télétravail. La CFDT-Fonctions publiques, qui a demandé ce rendez-vous il y a plus d'un an, a mis ses propositions sur la table. Les discussions doivent aboutir d'ici à l'été.

Par **Guillaume Lefèvre** — Publié le 06/04/2021 à 14h00



Actuellement, trois millions de personnes qui pourraient facilement télétravailler ne le font pas, assure le ministère du Travail. Parmi eux, on retrouve beaucoup de fonctionnaires et contractuels. © Stéphane Audras/RÉA

Depuis le début de la crise sanitaire, la fonction publique n'a pas échappé au basculement vers le télétravail. À quelle hauteur ? « *Difficile de le quantifier tant les données sont parcellaires et basées sur du déclaratif de la part des administrations* », pointe [la CFDT-Fonctions publiques](#). Les chiffres transmis par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques lors du dernier comité de suivi de la situation sanitaire, il y a quelques jours, indiquent néanmoins que 56 % des agents de la fonction publique de l'État avaient travaillé à distance au moins un jour pendant la semaine du 15 au 19 mars. Une petite révolution pour ses agents, et plus généralement pour l'ensemble des 5,6 millions de fonctionnaires et contractuels.

“L’administration souffre d’un manque d’acculturation au travail à distance ; ni les organisations ni les individus n’étaient préparés.”

Élisabeth Borne, ministre du Travail, de l’Emploi et de l’Insertion

Mais cette évolution est-elle suffisante face à l’enjeu sanitaire ? « *Trois millions de personnes qui pourraient facilement télétravailler ne le font pas*, rappelait d’ailleurs la ministre du Travail, Élisabeth Borne. *Le télétravail est pourtant essentiel pour lutter contre le virus.* » Si la ministre ne vise pas ici que le seul secteur public, cela démontre néanmoins de la part de ce dernier des réticences tenaces.

« *L’administration souffre d’un manque d’acculturation au travail à distance ; ni les organisations ni les individus n’étaient préparés* », pointait d’ailleurs celle-ci dans un document remis aux organisations syndicales en septembre 2020. Avec les reconfinements, l’impréparation de la hiérarchie est venue s’ajouter aux problèmes pratico-pratiques : manque de matériel, sécurité informatique inadaptée, absence d’outils collaboratifs... Aujourd’hui, c’est l’ensemble des dimensions de l’organisation du travail que la CFDT veut mettre sur la table.

Penser le sens et l’organisation du (télé)travail

La définition des activités éligibles, l’impact du télétravail sur le collectif ou encore le droit à la déconnexion et la formation sont devenus des éléments essentiels de la négociation qui s’ouvre à la mi-avril. « *On ne veut pas parler de la tuyauterie, on veut parler du sens du télétravail. Nous serons vigilants sur ce point : il est essentiel de penser celui-ci en termes d’organisation du travail collectif. Nous demandons d’ailleurs que cette négociation porte sur le télétravail et l’organisation du travail. Il est essentiel de penser le lien avec les collègues, avec la hiérarchie, de la bonne circulation des informations et la définition d’objectifs clairs.* »

“Nous voulons montrer que le télétravail, s’il est construit collectivement et par le dialogue social, peut être un réel outil d’amélioration de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.”

La CFDT-Fonctions publiques

La formation devra aussi être au cœur des échanges et concerner l’ensemble des équipes, pas seulement le télétravailleur et son supérieur. « *Le télétravail n’est pas qu’un acte individuel qui n’engagerait que l’agent et sa hiérarchie, c’est une organisation collective du travail. Nous voulons aussi montrer que le télétravail, s’il est construit collectivement et par le dialogue social, peut être un réel outil d’amélioration de la qualité de vie au travail et de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.* » La CFDT-Fonctions publiques – et à travers elle les agents – attend beaucoup de cette négociation qui, en cas d’accord majoritaire, doit permettre la mise en place d’un socle commun, déclinable localement. Cette négociation va obliger les acteurs à sortir de leur traditionnelle posture, insiste Carole Chapelle : « *Les organisations qui s’engageront ou qui ne s’engageront pas devront rendre des comptes et s’expliquer devant les agents.* »

Changer de regard sur le télétravail

La nécessité d'offrir un cadre clair est d'autant plus impérieuse que les disparités au sein d'un même pan de la fonction publique risquent de créer un ressentiment fort chez les agents. Aux services de l'administration centrale du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance, 80 % des agents sont en télétravail au moins un jour par semaine depuis le début de la crise (et 30 % y sont cinq jours par semaine). Un accord vient d'ailleurs d'être signé par la CFDT, le 4 mars dernier. « *C'est une grande satisfaction d'avoir pu amener la direction à un accord*, se réjouit Gaëlle Doreau. Mais la secrétaire générale du [Syndicat des personnels des administrations centrales économiques et financières franciliennes \(Spaceff\)](#) est bien consciente que cela relève d'une exception en la matière.

Sur l'ensemble du périmètre du ministère des Finances (140 000 agents), « *seuls 7 % des agents télétravaillent quatre jours sur cinq, comme préconisé par le gouvernement [et 50 % des agents travaillent au moins un jour]* », résume Denis Grégoire, secrétaire général de la CFDT-Finances. La fédération a d'ailleurs menée une enquête de septembre 2020 à début janvier auprès des agents. Sur 5 300 répondants, ils sont près de 80 % à souhaiter pouvoir recourir au télétravail une fois la crise terminée (le taux de recours en temps normal est de 6 %). « *Et alors que la plupart des missions sont éligibles, le ministère doit mieux faire en la matière.* » Un exemple ? Un agent vérificateur n'a pas d'autre choix que de venir au bureau pour signer des documents... parce que le logiciel ne lui offre pas une possibilité de signature électronique.

Bilan également mitigé au sein du Conseil départemental de la Somme, où les militants CFDT se sont emparés du sujet télétravail il y a déjà une dizaine d'années. Ainsi, un listing définit clairement les activités éligibles au télétravail. Résultat ? Quelque 9 % des 2 800 agents de la collectivité recouraient régulièrement au télétravail avant 2020. « *C'est donc naturellement que celui-ci a pu être étendu à l'ensemble des personnels* », résume Arnaud Espel, secrétaire général du Syndicat Interco de la Somme. La collectivité a également joué le jeu en achetant et en fournissant rapidement le matériel nécessaire aux agents. La section veut se servir de cette expérience pour faciliter l'exercice du télétravail une fois la pandémie passée. Un groupe de travail a été mis en place avec l'objectif de redéfinir les missions éligibles.

Ne pas rester dans le monde d'avant

Mais, là encore, il ne s'agit pas de faire une généralité. Dans les locaux d'Amiens Métropole (3 600 agents), « *les élus et les chefs de service refusent purement et simplement le télétravail. On est toujours dans le monde d'avant. Les agents continuent de venir à plein temps, de partager leurs bureaux... et de refuser d'aménager des bureaux vacants* ». Bien loin des consignes ministérielles en la matière, donc... « *Des personnels refusent de postuler parce que le télétravail n'est pas la norme. Il en va de l'attractivité de la fonction publique* », poursuit Arnaud Espel. C'est tout le sens de la contribution écrite que la CFDT-Fonctions publiques a adressée au ministère en amont de la première séance de négociation.