

Sur l'accord-cadre "qualité de vie au travail"

La concertation sur la qualité de vie au travail (QVT) lancée en novembre 2013 s'est achevée le 8 janvier 2015.

Le projet d'accord-cadre qui en découle s'inscrit dans la suite de l'accord sur la santé et la sécurité au travail de 2009. Il se veut prolonger et compléter le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique d'octobre 2013. Ce dernier était considéré comme la « première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie portant sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail, ainsi que la prévention de l'ensemble des risques professionnels ».

La discussion a pris plus de temps que prévu, car les organisations syndicales ont pesé pour que des principes et des droits nouveaux puissent être reconnus. Le premier document proposé en septembre était en effet peu ambitieux et se limitait à une liste de bonnes intentions et au recensement de « bonnes pratiques ».

L'accord proposé à la signature reconnaît que les conditions de travail des agents se sont dégradées (« devenu plus difficile .. individualisation ... isolement ... perte de repères... »), et que « l'organisation du travail doit permettre de concilier la qualité des conditions de vie et de tra-vail des agents et la qualité du service public. » Il reconnaît donc qu'il n'y a pas de service public de qualité sans bien-être au travail.

Il prétend consacrer plusieurs droits qui devront être déclinés dans les trois versants de la fonction publique et par chaque employeur public, selon les principes énoncés dans l'accord.

Organisation du travail

Dans la première partie de l'accord, relative à la question de l'organisation du travail, deux aspects principaux sont développés :

- l'agent est reconnu comme acteur de l'organisation de son travail ;
- il est créé un droit d'expression directe des personnels sur le contenu et l'organisation de leur travail (sur le temps de service, sans la hiérarchie ou en sa présence selon les besoins, avec possibilité d'anonymat).

L'expression directe des agents ne constituerait pas un face à face avec la hiérarchie. Il s'agirait d'organiser des espaces de dialogue entre pairs, y compris entre agents en position d'encadrement ou avec la hiérarchie. Les modalités de retour du contenu des échanges sont envisagées comme étant organisées, et les instances représentatives intégrées à la démarche.

L'amélioration de la qualité de vie au travail devrait aussi, selon l'accord, être fondée sur une formation des "agents en position d'encadrement" en la matière, pour faire évoluer les relations sociales. Il s'agirait notamment de les sensibiliser aux risques professionnels (souvent niés ou au mieux méconnus...).

L'accord affirme aussi le renforcement des compétences des instances représentatives. Ainsi, il est écrit que « les comités techniques doivent être en capacité d'apprécier, en lien et en complémentarité avec les CHSCT, les conséquences pour les personnels de la mise en œuvre d'une nouvelle organisation de travail. » Pour ce faire, sera reconnue « une obligation de soumettre au comité technique une étude d'impact sur les conditions de travail à l'appui de toute évolution importante de l'organisation des services et des méthodes de travail sera créée. »

Vie professionnelle et vie personnelle

La seconde partie de l'accord concerne la conciliation vie professionnelle vie personnelle, mais se limite au développement de quelques outils : la gestion des temps et le télétravail.

En effet, cette conciliation (vie professionnelle/vie personnelle) pose un ensemble de questions de long terme.

Dans cette seconde partie, le projet d'accord souligne que les droits suivants devraient être déclinés :

- droit au respect de la séparation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- « droit à la déconnexion » de tout moyen de communication et d'information en dehors des heures de service ;
- droit de recours en cas de refus de l'autorisation d'exercer en télétravail.

Concernant la gestion du temps et des TIC, il s'agirait de garantir ces droits par la réalisation d'une charte type de gestion du temps comprenant une dimension TIC (gestion des temps, optimisation des réunions, bon usage des courriels, des outils nomades, « droit à la déconnexion »). Cette charte devrait être élaborée et publiée au premier semestre 2015, afin d'en mettre en place une dans tous les services (ou de l'actualiser).

Le télétravail

L'accord-cadre prévoit également d'encadrer juridiquement les modalités particulières d'organisation du télétravail. Il précise que le télétravail peut répondre à des besoins mais reconnaît qu'il « comporte également des risques (perméabilité du temps de travail et du temps personnel notamment) ». Il envisage que pourrait être mis en place un groupe de travail sur l'encadrement juridique de ce dernier en vue de la publication avant l'été 2015 du décret d'application de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012. Il s'agit notamment d'encadrer les activités éligibles au télétravail, les modalités de demande (volontariat de l'agent et réversibilité), le nombre limité de jours de télétravail par semaine, les modalités d'équipement des postes de travail, l'indemnisation des coûts, les modalités d'exercice du droit à la déconnexion...

Perspectives

Au cours de ces négociations, la FSU a à plusieurs reprises rappelé que l'amélioration de la qualité de vie au travail et des conditions de travail nécessitait un investissement à la hauteur des enjeux posés, y compris pour les rémunérations qui constituent un élément de qualité de vie tout court.

La position de la FSU

Ce projet d'accord-cadre soumis à la signature des organisations syndicales par le gouvernement a fait l'objet d'un débat dans la FSU, comme dans le SNASUB-FSU.

Le bureau délibératif fédéral national (BDFN) de la FSU du 16 février a voté sur la position à prendre quant à la signature ou non de cet accord-cadre.

Les statuts de la FSU prévoit qu'une telle décision se prend à la majorité qualifiée de 70%. Le vote du BDFN a abouti à une majorité de 55,6%.

La FSU, comme d'autres organisations, ne signera donc pas cet accord.

Selon les informations connues à l'heure où nous mettons sous presse, cet accord-cadre sera probablement minoritaire. Or depuis les Accords de Bercy, pour être valide, un accord doit recueillir des signatures d'organisations représentant 50% des suffrages exprimés dans les élections aux comités techniques ministériels.