

Télétravail dans la fonction publique : ouverture d'une négociation !

La ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, a convoqué le 15 avril dernier les organisations syndicales de fonctionnaires représentatives dans les trois versants de la fonction publique à l'ouverture d'une négociation sur le télétravail devant déboucher sur un accord. Outre la question du télétravail lui-même, il s'agit désormais d'initier une nouvelle modalité de dialogue social, conséquence de la loi dite de transformation de la fonction publique et de l'ordonnance qu'elle a prévue concernant la « négociation collective ». **Convergences** fait le point !

La motivation gouvernementale d'ouvrir cette négociation répond à plusieurs problématiques qui se chevauchent ou s'entrecroisent. Pour une partie d'entre elles, il s'agit de poursuivre l'encadrement réglementaire, encore récent, du recours à cette modalité de travail, nous y reviendrons un peu plus loin. Et pour une autre partie d'entre elles, ce sont plutôt des effets d'opportunité. La crise sanitaire a en effet révélé bien des aspects contradictoires, les possibilités et les limites du télétravail (qu'il ne faut pas confondre avec le « travail à distance »). Et pour le gouvernement, c'est aussi l'occasion d'engager la mise en route pratique du nouveau cadre de négociation collective dans la fonction publique¹ telle que celui-ci est désormais statutairement défini depuis la loi dite de transformation de la fonction publique et ses conséquences en termes de modifications législatives et réglementaires.

Pour le SNASUB-FSU et la FSU, c'est bien sûr avec le souci absolu de préserver et renforcer le droit des personnels et leurs conditions de travail que nous abordons cette négociation. Et ceci n'est pas non plus sans nous amener à résoudre plusieurs problématiques revendicatives. Il faut en effet à la fois répondre à la demande sociale exprimée par nombre de collègues d'avoir la possibilité d'un recours amélioré et facilité au télétravail, tout en étant extrêmement attentifs à circonscrire les effets négatifs induits par celui-ci et à la nécessité d'améliorer les conditions de travail, l'organisation de celui-ci, que nous abordons aussi la question. Autant dire que les sujets à discussion sont nombreux !

1. Cf. *Convergences* n° 265, mars 2021, page 7.

Le contexte du télétravail en forte évolution !

Le développement des technologies de l'information et de la communication et leur intégration dans les processus de travail ces vingt dernières années, l'évolution de la numérisation de la société, la connectivité toujours plus grande et l'accroissement des usages nomades et de leurs possibilités ont sédimenté au fil du temps les possibilités matérielles du développement du télétravail. Et ces dernières ont alimenté la demande sociale de s'épargner du temps de trajet domicile-travail, ou de pouvoir organiser son temps de travail d'une manière ressentie comme moins contrainte. Certains collègues expliquent aussi mieux se concentrer en télétravail, car étant plus au calme que lorsqu'ils sont dans leurs services ou établissements.

Si depuis une quinzaine d'années, le recours au télétravail dans nos secteurs professionnels, notamment en services, et singulièrement pour certains emplois d'encadrement ou d'expertise technique ou administrative, est apparue comme une pratique régulière, néanmoins très minoritaire. La majorité des organisations ne s'y prêtaient d'ailleurs que peu. Comme d'autres modalités d'organisation du travail, et à l'instar de ce qui s'est passé dans le secteur privé, celle-ci a d'ailleurs été encadrée juridiquement a posteriori. C'est en 2012 que le télétravail est reconnu comme une possibilité d'exercice des fonctions et c'est en 2016 qu'un décret en fixe ses conditions et modalités de mise en œuvre. Elles ne seront d'ailleurs modifiées qu'une seule fois, en mai 2020 pour introduire des éléments d'assouplissement et de flexibilisation.



Freepik Storyset

Et, bien sûr, la plus forte évolution a été le recours massif au télétravail et au travail à distance qu'a imposé l'épidémie de coronavirus que nous subissons. Celle-ci a contraint aussi bien tous les personnels dont les fonctions le permettent que leur encadrement à faire l'expérience du travail à distance, que nombre de services à modifier leurs organisations et leurs équipements pour les rendre compatibles avec le développement du télétravail.

Les personnels ont pu appréhender les avantages d'une telle modalité comme les limites et certains risques qui lui sont inhérents, en matière de santé ou de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. De nouvelles revendications s'expriment, comme l'exigence de prise en charge de coûts induits pour le ou la collègue en situation de télétravail (surconsommation électrique, cartouches d'encre, etc.)...

Et la question du collectif de travail devient tout à coup un sujet de réflexion et d'échange dans les quotidiens professionnels. Les rapports entre collègues qu'une présence et une proximité créent sont essentiels à l'activité de travail. Et lorsque le télétravail n'est pas envisagé dans l'organisation du service et de son travail, la distension des liens peut créer de la conflictualité mais aussi un sentiment de désocialisation.

L'ensemble de ces éléments font que le contexte du télétravail est en évolution rapide et qu'il est donc nécessaire de l'intégrer dans l'approche syndicale et d'élaboration revendicative.

L'intervention syndicale porte déjà ses fruits !

Désormais, la négociation collective dans la fonction publique passe par une première phase qui aboutit à un « accord de méthode ». Cette première phase remplace l'ancienne concertation préalable.

Cela a été pour la FSU et le SNASUB-FSU l'occasion d'ajouter des sujets au corpus thématique que la ministre de la transformation et de la fonction publiques envisageait et de faire inscrire dans la méthode les principes desquels la négociation ne peut déroger.

Ainsi, il est déjà acté, avant même d'entrer dans le dur de la négociation que « Le volontariat et la réversibilité sont des principes fondamentaux de mise en œuvre du télétravail. » Les grands équilibres, les grands bornages du décret 2016-151 relatif au télétravail ne devraient donc pas être modifiés.

Si la ministre chargée de la fonction publique avait d'ores et déjà indiqué qu'elle souhaitait que des sujets évidents soient objets de négociation comme le droit à la déconnexion ou les frais engagés par

les personnels en télétravail, il a fallu élargir cependant le cadre proposé pour y faire entrer des questions importantes comme par exemple la question de la charge de travail, de l'impact du télétravail sur l'agent-e et sur le collectif de travail, etc.

Compte-tenu de ce qu'une grande majorité des collègues ont vécu ces derniers mois, il est apparu nécessaire d'inscrire comme sujet à aborder « le télétravail contraint et le travail à distance en période de crise ». En effet, il y a lieu, d'essayer de cadrer mieux ces situations et de garantir quelques droits aux personnels et d'imposer quelques obligations aux employeurs publics.

La FSU et le SNASUB-FSU ont aussi exigé que la question des effets du télétravail sur l'égalité professionnelle soit explicitement un sujet porté à la négociation. Les enjeux en la matière sont très importants².

Une fois les échanges sur la méthode terminés et la négociation réellement entamée, *Convergences* reviendra sur chacun des points soumis à la discussion.

Le télétravail impose que la vigilance reste de mise du fait des aspects contradictoires de cette modalité de travail. L'enjeu est en tout cas clairement de pousser les revendications dans la négociation avec l'objectif d'arracher un accord national le plus solide possible.

Une négociation qui se poursuivra aux niveaux ministériel et local

C'est dans chaque ministère, puis dans les académies, les établissements d'enseignement supérieur et les bibliothèques que la négociation se poursuivra. C'est en tout cas l'esprit des évolutions statutaires et de la « déconcentration managériale » voulue par les promoteurs de la loi du 6 août 2019.

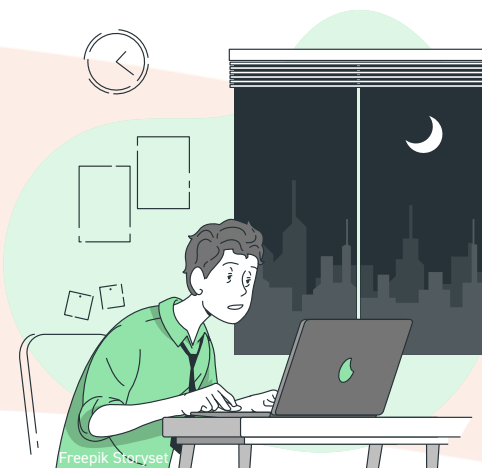
Là où des accords existent, s'ils sont conformes, ils subsisteront. Si d'autres contiennent des dispositions contraires à l'accord fonction publique, ceux-là seront caducs d'office et tomberont. Et si les accords sont incomplets par rapport aux sujets que la négociation nationale aura permis d'acter, alors il faudra les réviser.

Imposer des discussions au fond, partout !

Bref, la ministre de la fonction publique veut aller vite et conclure avant l'été... Pas sûr qu'elle y parvienne vue l'ampleur des questions déjà actées, sauf à ne faire que les survoler. La FSU et le SNASUB-FSU exigeront que le temps utile à la négociation soit donné.

En tout état de cause, dans tous les cas, le sujet ne fait que s'ouvrir.

Bruno Lévêder



2. Cf. *Convergences* n° 265, mars 2021, page 14.