

FLASH INFOS

3 février 2015

Qualité de vie au travail dans la fonction publique

Faute de pouvoir améliorer les rémunérations des agents publics, le Gouvernement propose de se pencher sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique. Un projet « d'accord-cadre » est proposé. D'emblée, il apparaît que ce texte est assez contradictoire : tantôt, il enfonce des portes ouvertes, tantôt, il crée véritablement du neuf, au risque cependant de générer de regrettables effets pervers.

Le projet fixe pour les trois versants de la fonction publique, les grands principes et « axes d'actions » relatifs à l'amélioration de la qualité de vie au travail. Cet accord doit être ensuite décliné par chaque employeur. Un bilan sera effectué deux ans après la signature de l'accord.

Deux axes sont retenus :

- une organisation du travail reposant sur une culture collective ;
- des outils pour mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle.



Certaines portes ouvertes sont allègrement enfoncées :

Ainsi de « *faire de l'entretien professionnel un moment privilégié d'échanges* » (!) ou « *de fixer, par tous moyens appropriés, aux agents en position d'encadrement les objectifs et priorités des politiques mises en œuvres sous leur autorité* » ; on frémit à l'idée que les agents d'encadrement aient pu attendre 2015 pour se voir assigner des objectifs ! L'incantation n'est pas en reste : « *il importe que l'agent en position d'encadrement dispose, outre d'une réelle aptitude à exercer des fonctions d'encadrement, de compétences métiers nécessaires [...] ainsi qu'une bonne connaissance [...] des activités réelles de son service* ». Effectivement, « il importe ». Le texte s'aventure à clarifier la « notion d'agent en position d'encadrement », d'où cette audacieuse définition : « *Est en position d'encadrement tout agent qui prescrit, organise et évalue le travail d'un ou plusieurs collaborateurs, ou qui coordonne les agents formant une entité de travail et soutient une équipe de travail* ». Sans commentaires...



Les vraies nouveautés sont :

- la mise en place d'**indicateurs** au service de l'évaluation de la qualité de vie au travail, précis et en nombre restreint ;
- l'organisation de l'**expression directe des agents** sur le contenu et l'organisation du travail ;
- l'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 ;
- la **formation obligatoire** pour les primo-arrivants dans les fonctions d'encadrement.

S'agissant de l'élaboration de **chartes de gestion du temps** et des TIC, il convient de souligner que Bercy dispose déjà de plusieurs chartes du temps (au Secrétariat Général, à la Direction Générale du Trésor et à la Direction du Budget). De même, les modalités d'organisation du **télétravail** ont déjà été définies au sein du SG et dans d'autres ministères. Dans les deux cas, les difficultés d'application sont déjà bien connues (poursuite de l'activité professionnelle à domicile, mise sous le coude des demandes de télétravail, etc.).



La part sombre du texte réside dans la mise en place d'espaces d'expression directe pouvant être « *organisés entre agents en l'absence de toute hiérarchie* », durant les heures de service. L'expression pourra être ... anonyme ! Enfin, les thèmes abordés pourront être, notamment, « *les problématiques liées aux valeurs, à l'identité professionnelle, aux règles de métiers, aux normes de travail* ».

Autant dire que la DGAPF réinvente le soviet, ou du moins son ersatz... La mise en place de tels espaces n'est-elle pas dangereuse au regard du principe hiérarchique ? L'autorité du chef de service ou du cadre ne sera-t-elle pas presque fatalement remise en cause, tout comme la nature et la charge de travail ? La FP semble avoir ouvert par ces dispositions une nouvelle boîte de Pandore, d'où risque de sortir surtout la contestation au détriment de la conciliation.

Il n'est pas sain d'innover pour innover parce qu'on a rien à se mettre sous la dent. Car le souci de la qualité de vie au travail et le rôle joué par le personnel d'encadrement dans ce domaine n'ont pas attendu 2015 pour exister.