

Pour accroître le télétravail, l'exécutif cible les services de l'Etat en région

- 44,4 % des agents de l'Etat ont télétravaillé la première semaine de février.
- Pour parvenir à son objectif de 50 %, le gouvernement veut porter les efforts sur les services déconcentrés, en particulier dans une quinzaine de départements.

SOCIAL

Léila de Comarmond
@leiladecco

Fin janvier, le Premier ministre n'a pas seulement rappelé à l'ordre le privé sur la nécessité de télétravailler au maximum pour limiter la propagation de l'épidémie et éviter un reconfinement. « Notre cible c'est de permettre à 50 % des agents de l'Etat de télétravailler », indique la ministre de la Fonction publique, Amélie de Montchalin aux « Echos ». Elle a pointé un frémissement en la matière en fin de semaine dernière, lors d'une visioconférence avec les syndicats. Du 1^{er} au 5 février, 44,4 % des agents de l'Etat hors enseignants et policiers ont travaillé à distance, deux points de plus qu'à la fin du mois dernier.

Interdiction des réunions en présentiel

C'était avant la publication d'une circulaire interdisant les réunions en présentiel et limitant les exceptions à six personnes au maximum. Le ministère de la Fonction publique devrait donc pouvoir annoncer une autre progression du télétravail, lundi ou mardi, lorsqu'il disposera de nouveaux chiffres consolidés.

C'est en tout cas ce que montrent les dernières données du ministère de l'Economie et des Finances. « On a eu une chute du télétravail au fil des mois, la piqure de rappel a provoqué une légère reprise », confirme Philippe Grasset, de la fédération des finances FO. Selon les chiffres diffusés vendredi, la deuxième semaine de février, 44,89 % des agents de



Les trois quart des agents des administrations centrales de l'Economie et des Finances ont télétravaillé au moins un jour entre le 8 et le 12 février. Photo Gilles Rolle/REA

Bercy ont télétravaillé au moins un jour du 8 au 12 février, contre 44 % la semaine précédente.

Dans le pôle ministériel regroupant transition écologique, cohésion territoriale et mer, « on a un certain nombre de missions impossibles à réaliser en télétravail », pointe Gwénaëlle L'Huillière, de la CFDT, citant l'entretien des routes et des voies d'eau. Hors ces missions, environ 40 % des agents ont télétravaillé du 1^{er} au 5 février, dont plus de la moitié au moins quatre jours sur cinq. Au passage, la syndicaliste « tire son chapeau au service informatique ministériel pour son super-boulot pour faciliter le télétravail ».

Côté syndicats, l'engagement d'Amélie de Montchalin sur le sujet

est souligné. Mais tous pointent la persistance de freins. Il y a le fait que certains agents « en ont assez » et le problème des « frais engendrés », selon Philippe Grasset. Et aussi, « la question du droit à la déconnexion et la prise en compte des conditions de vie de l'agent en télétravail », ajoute Dominique Duhamel, de la CGT. « Pour avancer, il faut travailler sur la définition des missions télétravaillables », complète Mylène Jacquot, de la CFDT-Fonctions publiques.

Une façon de contourner les résistances locales. « Les directions nationales relaient bien le message, mais certains chefs de services locaux "vieille France" considèrent toujours que quand on télétravaille, on ne travaille pas et donc freinent toujours

des quatre fers », note un syndicaliste. « Il y a encore trop d'endroits où ça bloque sur le télétravail », estime Luc Farré, secrétaire général de l'Unsa-Fonction publique.

Des « marges de progression »

Pour le gouvernement, c'est en tout cas dans les territoires que l'effort doit porter en « priorité ». Amélie de Montchalin, comme la ministre du Travail, Elisabeth Borne, misent sur les instances représentatives locales du personnel pour faire pression. Le contraste est en effet marqué entre les 64 % d'agents ayant télétravaillé au moins un jour dans les administrations centrales et les 40 % des services déconcentrés.

Jeudi dernier, Amélie de Montchalin a pointé du doigt une quinzaine de départements*. « Ce n'est pas par oukases qu'on avancera », explique-t-elle aux « Echos ». Mais, « si vous parlez en général, les gens qui font beaucoup d'efforts ne vont pas comprendre. Là, nous avons identifié des territoires où il y a une dynamique épidémique forte et des marges de progression ». Et la liste « a été communiquée à chaque ministre ». A charge pour eux de s'assurer que les consignes descendent bien.

*Aveyron, Aube, Charente-Maritime, Corrèze, Côtes-d'Armor, Eure-et-Loire, Ile-et-Villaine, Seine-Maritime, Val-de-Marne, Val-d'Oise. En Outremer : Guyane, Guadeloupe et Mayotte.

« Ce n'est pas par oukases qu'on avancera. »

AMÉLIE DE MONTCHALIN
Ministre de la Fonction publique

« Attention à ne pas fermer le robinet des aides trop vite »

- Le secrétaire général de Force ouvrière, Yves Veyrier, plaide pour une politique de grands travaux et une période de transition lors de la sortie de crise.
- Il appelle aussi à « prendre des mesures pour redistribuer la richesse ».

YVES VEYRIER
Secrétaire général de
Force ouvrière

Propos recueillis par
Leïla de Comarmond
@leiladeco

Le bilan de l'année 2020 montre l'ampleur du choc de la pandémie, mais l'économie a mieux résisté qu'on ne l'attendait. Cela vous rend-il optimiste ?
Dès le début de la crise, en parallèle aux aides directes aux entreprises, nous avons plaidé pour que le gouvernement ouvre largement les vannes de l'activité partielle, d'abord pour protéger les emplois et les revenus des salariés et en profiter pour renforcer leurs compétences par de la formation. Mais aussi pour favoriser une reprise rapide de l'activité au sortir de la crise. Cela a incontestablement évité le pire à court terme. Et on peut espérer que, dans un secteur comme les hôtels, cafés et restaurants, dont l'activité devrait repartir dès que l'on sortira de cette situation, cela sauvera un maximum d'entreprises qui auraient, sinon, mis la clé sous la porte.

Vous mettez cependant un bémol...

On ne peut que regretter l'insuffisante exigence des pouvoirs publics vis-à-vis de certaines entreprises qui profitent de la situation pour accélérer leurs restructurations, voire en engager, alors qu'on risque d'assister dans les prochains mois à une vague de plans sociaux. Je pense à Bridgestone, Nokia ou Sanofi. Il faut exiger des contreparties aux aides massives que reçoivent les entreprises et prévoir des sanctions. Nous sommes également choqués que certains groupes s'engagent dans des opérations capitalistiques au lieu de se concentrer sur la gestion de la crise. Où était l'urgence pour Veolia de lancer une OPA sur Suez ? Nous sommes aussi intervenus dans des situations où la chaîne de production pouvait faire défaut, au détriment de fournisseurs français, comme entre la SNCF et Stradal.

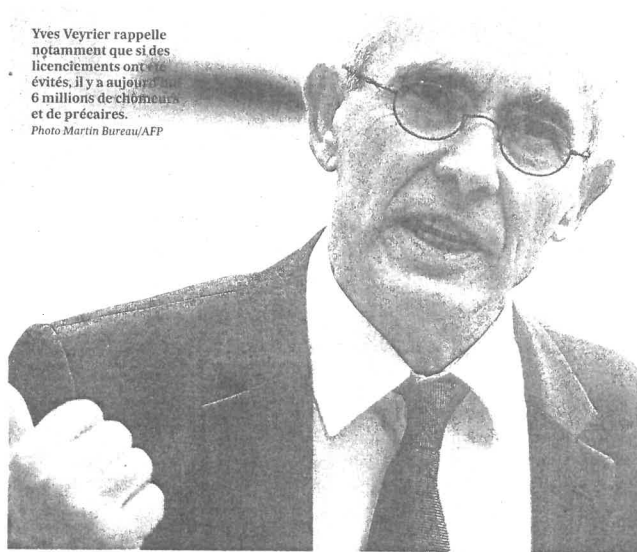
Au-delà de tout cela, je suis inquiet sur la façon dont se fera la sortie de la crise. Attention à ne pas fermer le robinet des aides trop vite. Quand l'épidémie va se calmer, de nombreux secteurs d'activité vont redémarrer, mais il faudra de longs mois avant que leur situation financière se rétablisse. Par exemple, dans l'événementiel. Il va absolument falloir une période de transition axée sur la préservation des emplois. En plus, bien sûr, d'un plan de relance.

« Il faut exiger des contreparties aux aides massives que reçoivent les entreprises et prévoir des sanctions. »

Les 100 milliards du plan de relance du gouvernement ne suffisent-ils pas ?
Ils répondent pour l'essentiel à l'urgence. Mais il faut aussi travailler à dynamiser la croissance. Le gouvernement doit pour cela engager une politique de grands travaux au-delà de la seule isolation thermique, avec la rénovation de bâtiments publics et infrastruc-

Yves Veyrier rappelle notamment que si des licenciements ont été évités, il y a aujourd'hui 6 millions de chômeurs et de précaires.

Photo Martin Bureau/AFP



res de transports, qui en ont à l'évidence besoin. On parle beaucoup de la transition énergétique aussi. Il y a le projet de développement de la filière de l'hydrogène, des batteries. Il faut le faire, mais combien d'emplois aura-t-il à la clé, par rapport à ceux susceptibles d'être détruits ailleurs ?

Sur le plan industriel, il faut tirer les leçons de la crise sur les médicaments. Il faut par exemple travailler sur les enjeux de souveraineté sur les approvisionnements et, plus globalement, concrétiser la réindustrialisation. Et ne pas oublier le logement... Et puis, évidemment, dans la lignée du Ségur de la santé, il faut revaloriser tous ces métiers dits « de deuxième ligne », que la crise a mis sous les feux des projecteurs, des salariés de l'agroalimentaire aux caissières en passant par les transports, le nettoyage... Sans oublier les enseignants.

Comment financer tout cela ?

Par la dette ?

Sur les 100 milliards du plan de relance, 20 sont des baisses d'impôts pour les entreprises. Maintenant, plutôt que de nous dire qu'il n'augmentera pas les impôts, le gouvernement doit prendre des mesures pour redistribuer la richesse, alors que la crise a encore renforcé les inégalités. On évoque souvent les 120 milliards d'épargne générés depuis le début de l'épidémie. Mais la réalité, c'est que 70 % sont détenus par 20 % des ménages les plus aisés. Il faut s'assurer que cet argent va revenir dans l'économie réelle. Force Ouvrière porte la nécessité d'une refonte de la fiscalité pour une plus grande progressivité.

A son arrivée, Jean Castex avait promis de renforcer le dialogue social. Sept mois plus tard, quel bilan tirez-vous ?

Contrairement à la première partie du quinquennat, depuis la crise sanitaire, les pouvoirs publics ont dû se rendre à l'évidence que les interlocuteurs sociaux étaient incontournables. Cette crise a ainsi démontré la pertinence des règles d'assurance-chômage négociées en 2017, bien plus protectrices que la réforme du gouvernement dont l'entrée en vigueur est heureusement repoussée dans sa quasi-totalité. Ce sont aussi les syndicats qui font remonter les difficultés parti-

culières, par exemple, celles des saisonniers, ou encore les dossiers industriels aux pouvoirs publics. C'est nous qui avons tapé du poing sur la table pour arrêter les activités non stratégiques quand le confinement était la priorité. Nous qui, a contrario, avons veillé à ce que la continuité ou la reprise d'activité ne se fasse pas au détriment de la santé des salariés. Nous encore qui nous sommes battus pour obtenir le Ségur de la santé.

« Le politique, quelle qu'en soit la couleur, a démissionné face à l'économique depuis le tournant de la rigueur, en 1983. »

Ségur, télétravail, santé au travail : en 2020, Force ouvrière a signé de nombreux accords...

Que ce soit pour l'ouverture de négociations comme pour leur aboutissement à un accord, Force ouvrière a joué un rôle déterminant dans le retour de la politique contractuelle en 2020. On peut aussi citer la mise en place de l'activité partielle de longue durée par la négociation collective. Les accords que nous signons dans les entreprises ont pu éviter de nombreux départs contraints, à Airbus par exemple. Nous avons aussi réussi à empêcher que les ordonnances permettant de déroger à la durée du travail hebdomadaire ne soient utilisées. Nous sommes convaincus que la négociation collective a toute sa place, a fortiori en temps de crise, pour régler les conflits d'intérêt entre patronat et salariés. Cet attachement à la pratique contractuelle et au paritarisme avec la volonté d'œuvrer pour une société de justice sociale est notre raison d'être.

Quel est le climat social en ce moment ?

Le climat social actuel est un mélange de sidération, d'incompréhension et de mécontentement.

Quand on se préoccupe des entreprises qui ont des difficultés pour payer leur loyer, il ne faut pas oublier les salariés en activité partielle qui peuvent perdre jusqu'à 20 % de leur salaire et dont l'échéance loyer ne change pas.

A cela s'ajoute une forte inquiétude : une inquiétude sanitaire – aujourd'hui tout le monde connaît quelqu'un qui a contracté le virus –, la crainte de perdre son emploi pour ceux qui en ont un, la difficulté encore plus grande à joindre les deux bouts pour nombre de salariés et, bien sûr, de chômeurs. Il ne faut pas oublier que si des licenciements ont été évités, il y a aujourd'hui 6 millions de chômeurs et précaires.

Les jeunes notamment sont particulièrement touchés par la crise. Il faut prêter attention à leur regard au risque d'un effet d'entonnoir pour trouver un emploi quand il s'agira, dans le même temps, de protéger les salariés en emploi, si la reprise n'est pas suffisamment dynamique. Dans un tel contexte, l'accès au RSA pour les moins de 25 ans est d'autant plus indispensable.

Vous n'avez pas participé à la journée d'action organisée par la CGT, la FSU et Solidaires le 4 février. Pourquoi ?

Face à la logique du monde capitaliste, de plus en plus financier et déconnecté de l'économie réelle, renverser le cours des choses pour imposer la justice sociale demande l'expression d'un rapport de force conséquent. Pour réussir à mobiliser la solidarité interprofessionnelle, a fortiori si la grève est nécessaire, il faut rechercher l'unité d'action syndicale la plus large possible.

C'était notre état d'esprit sur la réforme des retraites. Si le dossier devait revenir ou si l'on voulait imposer aux salariés de payer le coût de la crise, nous répondrions de nouveau présent. La CGT a considéré comme nécessaire, malgré la difficulté du moment, de mobiliser. Nous nous sommes posé la question de l'efficacité quand le risque est de ne solliciter que nos militants les plus investis. Nous allons au front au quotidien, là où des salariés sont en difficulté dans les entreprises comme dans les secteurs, tels que EDF, l'éducation, le médico-social. ■

Dessins Kim Roseller pour « Le Echos »

La réforme de la santé au travail arrive à l'Assemblée

Les patrons de PME craignent la création de nouvelles obligations coûteuses à mettre en place.

WILLIAM PLUMMER
@PlummerWilliam

SANTÉ Près de deux mois après la signature d'un accord national interprofessionnel (ANI) entre les partenaires sociaux, à la suite d'après négociations, le chantier de la santé au travail prend un nouveau virage en arrivant ce lundi à l'Assemblée nationale.

Le 23 décembre, soit deux semaines après que le patronat et les syndicats ont trouvé un terrain d'entente, et comme c'était prévu, les députés LREM Charlotte Parmentier-Lecocq et Carole Grandjean ont déposé une proposition de loi pour renforcer la prévention de la santé au travail en reprenant les dispositions de l'accord. « On s'est engagé dès le début à respecter l'équilibre qui avait été trouvé par les partenaires sociaux. On aurait pu légiférer mais ce parallélisme a conduit chacun à être plus ambitieux dans ses propositions et cela a permis d'instaurer une saine pression pour que chacun prenne ses responsabilités », explique Carole Grandjean, député de Meurthe-et-Moselle et auteur d'un rapport sur la santé au travail en 2018.

L'accord trouvé en décembre – le premier conclu sur ce sujet depuis treize ans – porte un intérêt

particulier à mettre la prévention au cœur de la santé au travail. Une véritable nécessité aux yeux de la majorité. À cela s'ajoute un volet pour anticiper les désinsertions professionnelles, c'est-à-dire les difficultés à reprendre ou garder un emploi après une absence au travail. Ainsi que des dispositions pour faire face à la pénurie de médecins du travail en confiant partiellement des missions de santé au travail à des médecins généralistes volontaires.

Si le texte signé le 10 décembre a été salué par les deux députés, ces dernières ont tout de même souhaité aller plus loin en ajoutant quelques éléments pour compléter l'accord. Et ce à l'image notamment de mesures qui visent au découplage entre la santé publique et la santé au travail pour intensifier les démarches de prévention. « Cette transversalité nous convient très bien et va en effet un peu plus loin que ce nous avions cranté dans l'accord. Mais l'ANI reste plein et entier, donc il y a des leviers à notre niveau de responsabilité », accorde Catherine Pinchaut, qui suit ce sujet pour la CFDT.

Du côté du patronat, la musique est bien différente. Selon eux, cette proposition de loi va entraîner

Le nouveau texte prévoit l'inscription dans la loi du document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document permet d'identifier et de classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'une entreprise.

S. SORIANO/LE FIGARO

des obligations financières, réglementaires, juridiques et sociales pour les entreprises de moins de 50 salariés. « On va encore charger la barque des TPE et PME alors qu'elles sont aujourd'hui fragilisées, c'est inadmissible », commente, sans langue de bois, le vice-président de la CPME, Éric Chevée.

Évaluation des risques

Le principal point de friction repose sur l'inscription dans la loi du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) qui se transforme donc en un plan d'action obligatoire même pour les plus petites entreprises. Ce document permet d'identifier et de classer les risques auxquels sont soumis les salariés d'une entreprise. Le patronat a tenté durant l'examen de la proposition de loi

en commission des affaires sociales de faire passer un amendement pour corriger le tir, mais en vain. « Ils sont en train de nous enfumer... Cette méthode pose la question, pour nous patronat, de l'utilité de signer de tels accords s'ils sont ensuite complètement dénaturés. On ne sait pas si c'est à l'initiative d'un syndicat mais il y aura des représailles et il ne faut pas s'attendre à ce qu'on soit enclin à signer d'autres textes », assène un représentant du patronat très remonté.

Pour la rapporteuse parlementaire, cette décision de renforcer le rôle du Duerp ne va pas à contresens de l'ANI. « L'accord prévoit et incite à la prévention, on est dans cette droite lignée. Et si on exclut les obligations des entreprises de moins de 50 salariés, on exclut 70 % des salariés français », avance Carole Grandjean. Cette dernière appelle

les organisations syndicales et patronales à réactiver le dialogue de branche pour aider les TPE et PME à remplir et mettre à jour le document.

Par ailleurs, pour sécuriser juridiquement le texte, les députés à l'initiative de la proposition de loi ont demandé en décembre l'avis extérieur des juges du Conseil d'État. Leurs conclusions ont été rendues la semaine dernière et comportent plusieurs recommandations pour apporter des corrections sur la mise en forme juridique du texte. Par exemple, plusieurs modifications ont déjà été faites sur le dossier médical partagé pour assurer une meilleure confidentialité et respecter les libertés individuelles. Nul doute que le texte sera encore amené à bouger dans les prochains jours. ■

Fonction publique : la rupture conventionnelle fait des déçus

Mis en place à titre expérimental pour cinq ans, le dispositif se heurte notamment aux questions budgétaires.

Nous nous sommes très vite rendu compte que les employeurs n'étaient pas du tout disposés à répondre favorablement aux demandes des agents

MYLÈNE JACQUOT, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT-FONCTION PUBLIQUE

ANNE-HÉLÈNE POMMIER
@ahpommier1

ADMINISTRATION Les syndicats ne l'avaient pas réclamé, mais s'étaient laissés convaincre par leur base que cela pourrait être une bonne idée. Au terme de la première année d'expérimentation, sur cinq prévues, l'arrivée de la rupture conventionnelle (RC) dans la fonction publique ressemble surtout pour eux à une grande déception.

Le dispositif ne débarquait certes pas en terrain conquis. Mis en place par Nicolas Sarkozy en 2008 et donc importé du privé où il a fait ses preuves - 3,75 millions de ruptures conventionnelles y ont été validées -, le mécanisme qui vise à faciliter une séparation amiable entre un employeur et son salarié ne soulevait pas l'enthousiasme des centrales. « Ce n'était clairement pas

dans nos revendications, mais nous nous sommes rendu compte que les agents vivaient comme une sorte d'injustice de ne pas bénéficier de ce dispositif réservé aux salariés du privé », explique Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT-fonctions publiques. « Jusqu'à l'arrivée de la RC, les seules options pour un agent qui voulait quitter la fonction publique étaient la démission ou la mise en disponibilité pour créer une entreprise. Cette nouvelle possibilité était donc intéressante », renchérit Luc Farré son homologue à l'Unsa.

Sans compter que « depuis 2007, la fonction publique est dans une situation de réforme perpétuelle. Contrairement aux idées reçues pour beaucoup d'agents le service public est une vocation et certains ne s'y reconnaissent plus. Pour eux, la rupture conventionnelle est alors une solution », relève Thierry Iva chez FO-fonction publique. Autant

d'arguments qui avaient convaincu les centrales de laisser sa chance à l'expérimentation proposée par la loi de transformation de la fonction publique.

Peu de demandes

Mais le souffle est vite retombé. Et si personne, même le ministère, n'est en mesure de livrer des données chiffrées, cette première année de rupture conventionnelle ne restera pas dans les annales comme une grande réussite. Les demandes, a priori déjà très peu nombreuses et émanant pour 80 % d'agents de la fonction publique d'État - notamment dans l'éducation et les finances publiques - et de l'hôpital, se sont en effet rapidement heurtées à une conjoncture doublement défavorable. Sur le plan sanitaire tout d'abord, la crise du Covid-19 n'a pas incité les employeurs à satisfaire les velléités de départ des agents

hospitaliers. Mais, budgétaire surtout. « Nous nous sommes très vite rendu compte que les employeurs n'étaient pas du tout disposés à répondre positivement aux demandes des agents. Ils se disent que cela va leur coûter trop cher », affirme Mylène Jacquot. « Aucun budget spécifique n'a été prévu pour permettre le versement des indemnités de départ des agents ! Si les chefs de service sont obligés de piocher dans leur budget de fonctionnement pour verser les indemnités cela ne peut pas fonctionner », s'insurge Thierry Iva. Selon les syndicalistes, la plupart des propositions d'indemnisation ont d'ailleurs été faites au niveau du plancher légal, un montant certes négocié par les partenaires sociaux, mais jugé insuffisant dans la majorité des cas. « La rupture conventionnelle a créé des espoirs qui ont été douchés », résume le militant FO. Et pour toutes les centrales

se pose désormais en parallèle un problème managérial : que faire des candidats au départ recalés ou qui ont choisi de renoncer. « Le gros problème de ce dispositif pour nous c'est qu'il fonctionne dans les deux sens et qu'un employeur peut donc proposer à un salarié de partir. Ce dernier n'est pas obligé d'accepter mais que faire de lui s'il refuse ? », s'interroge Luc Farré.

Le ministère de la Fonction publique promet qu'un bilan chiffré de l'expérimentation sera présenté avant la fin du premier trimestre pour tirer les premières conclusions. Mais les représentants des agents publics restent sceptiques. « Ce qui nous inquiète, c'est que dans la fonction publique, lorsqu'on expérimente un dispositif, il est souvent généralisé avant même qu'un bilan soit fait », poursuit le représentant de l'Unsa qui entend bien demander des comptes. ■