

Aux Armées, le télétravail devient une condition centrale pour occuper un poste

Marie Malaterre

À l'image de nombreuses administrations, le ministère des Armées a expérimenté le télétravail pendant la crise sanitaire. Cette nouvelle organisation s'est ensuite déployée au sein des équipes pour aboutir, en février 2022, à la signature d'un accord interministériel qui définit, notamment, ses modalités d'exercice.

Deux ans après, selon une enquête interne réalisée par la direction des ressources humaines du ministère, 41 % des civils ont formulé une demande officielle de télétravail, qui a été acceptée dans 95 % des cas à la suite d'un accord avec le supérieur hiérarchique. *“Le principal motif de refus est l'incompatibilité de l'activité avec le télétravail”*, peut-on lire dans la synthèse de l'étude.

Globalement, le travail à distance est plutôt perçu de manière positive. En effet, 82 % des personnels civils le considèrent comme une avancée sociale et les télétravailleurs n'entendent pas perdre cet avantage. Ainsi, 58 % d'entre eux n'accepteraient pas d'occuper leur poste actuel sans avoir la possibilité de télétravailler. La pratique leur confère notamment davantage de sérénité au travail, un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, mais aussi une baisse de la fatigue liée aux transports.

Sur le plan professionnel, 40 % des agents interrogés pensent que le télétravail a permis un meilleur niveau d'efficacité au travail et 65 % d'entre eux pointent une amélioration de l'ambiance au travail, de l'esprit d'équipe, mais aussi en matière d'égalité de traitement. Ils sont néanmoins 23 % à avoir remarqué une dégradation dans la circulation des informations.

Fragilisation du collectif de travail

Certains points négatifs ressortent pourtant de l'enquête. Dans l'ensemble, les agents civils, qu'ils soient télétravailleurs ou non, relèvent des difficultés engendrées par le télétravail au niveau des relations humaines. Pour un quart des agents, le télétravail nuit aux échanges professionnels au sein de leur équipe et a aussi un impact sur les moments de convivialité.

Les obstacles cités se situent plutôt au niveau collectif qu'à l'échelle individuelle. Ainsi, 33 % des télétravailleurs ont l'impression de manquer des moments importants de la vie au bureau ou de lien avec leurs collègues lorsqu'ils travaillent à distance. En illustration, 53 % des télétravailleurs constatent que la fréquence des contacts avec leurs collègues est moins importante et 33 % relèvent le même inconvénient avec leur supérieur hiérarchique.

Au sein du ministère des Armées, le télétravail peut aussi générer un sentiment d'inégalité. Ainsi,

30 % des non-télétravailleurs estiment que l'égalité de traitement entre collègues s'est dégradée depuis la mise en place du télétravail et 36 % qu'une partie de la charge des agents en télétravail est reportée sur les collègues présents au bureau.

Accélérer la formation des managers

Autant de constats devant lesquels la direction des ressources humaines du ministère des Armées entend agir. Car les agents interrogés sont plutôt sévères par rapport à leur employeur sur la question du télétravail. Plus de 50 % des civils estiment que l'encadrement hiérarchique au sens large est défavorable au travail à distance.

Le ministère est aussi jugé moins avancé que le secteur privé ou même que le reste de la fonction publique. Le tout dans un contexte où 55 % des civils ne connaissent pas l'accord interministériel de février 2022, où 71 % estiment qu'il faut former le personnel du ministère à la pratique du télétravail et où 79 % encouragent la formation des managers. Des formations qui existent mais qui restent peu connues et très peu suivies. Alors que le ministre des Armées, Sébastien Lecornu, a présenté en début de semaine un vaste plan de fidélisation pour attirer et retenir les talents, l'enjeu du télétravail apparaît aujourd'hui central.

“Le ministère prépare une campagne de communication et de sensibilisation volontariste sur son Intranet pour que le télétravail devienne une organisation du travail la plus partagée possible”, fait-on savoir à la direction des ressources humaines du ministère. Concrètement, les diverses formations au télétravail disponibles, notamment celles en direction des encadrants, ont été rassemblées dans une rubrique unique de l'Intranet et le ministère assure poursuivre ses efforts sur la question et notamment sur la sensibilisation à apporter aux collectifs de travail.