Agir pour le développement d'un télétravail durable dans les services de l'Etat à La Réunion

Service déconcentré -

Plateforme régionale d'appui interministériel à la GRH de La Réunion - PFRH -

2021

Et si on apprenait ensemble, directions, RH et représentants du personnel, des techniques de négociation pour inventer la fonction publique de demain ? Voici le cœur du projet porté par la PFRH et l'ARS qui a amené les acteurs RH à se retrouver pour une formation commune sur la négociation collective.

Conduite du changement
La Réunion
Ministère de l'Intérieur

Description du projet

Depuis le confinement, la PFRH a été sollicitée par de nombreux services autour des questions de télétravail. En effet, la crise sanitaire a été un révélateur du manque de préparation du secteur public dans la mise en place du travail à distance : impréparation des organisations, manque d'équipement, sentiment de dénuement des managers, démotivation des agents, difficulté de prise en compte par les directions.Les échanges en comité RH ont permis d'identifier une administration locale ayant structuré une démarche depuis plusieurs années : l'ARS, qui souhaite s'engager dans le projet et promouvoir le télétravail.

Par ailleurs, l'ordonnance sur la négociation collective prévue en mars 2021 mettra à l'honneur les questions relatives au travail à distance par l'intégration des questions sur « les impacts de la numérisation sur l'organisation du travail » et « la mise en œuvre d'actions en faveur de la lutte contre le

changement climatique et la préservation des ressources et de l'environnement ». Ces thèmes révèlent une complexité infinie liées aux questions sociétales globales. D'autant qu'à La Réunion, le climat de régime tropical et l'engorgement routier sont autant de phénomènes à motiver l'organisation du travail à distance.

Ce projet vise à accompagner les services déconcentrés et établissements publics volontaires pour :

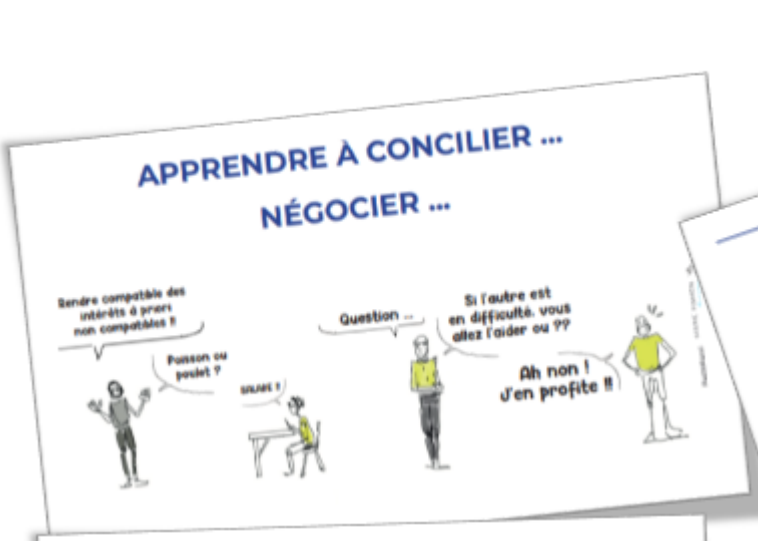
- s'approprier les problématiques relatives aux négociations sur les conditions de travail et à la mise en place d'un télétravail durable, selon qu'ils disposent déjà ou non d'un cadre juridique de mise en œuvre du télétravail ;
- développer des actions conjointes associant directions, encadrement et représentants du personnel visant à établir un dialogue social apaisé et construit ;
- soutenir et accompagner les encadrants dans l'organisation de leurs activités avec les agents télétravailleurs ;
- établir un bilan carbone lié au développement du télétravail au sein des structures volontaires.

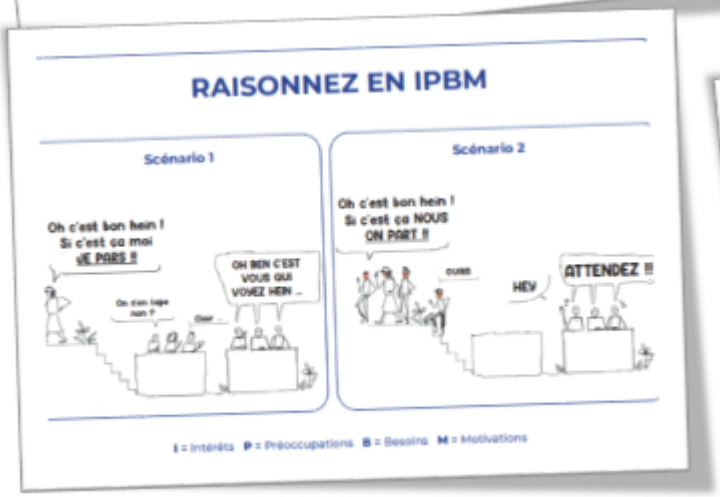
La formation sur la négociation collective

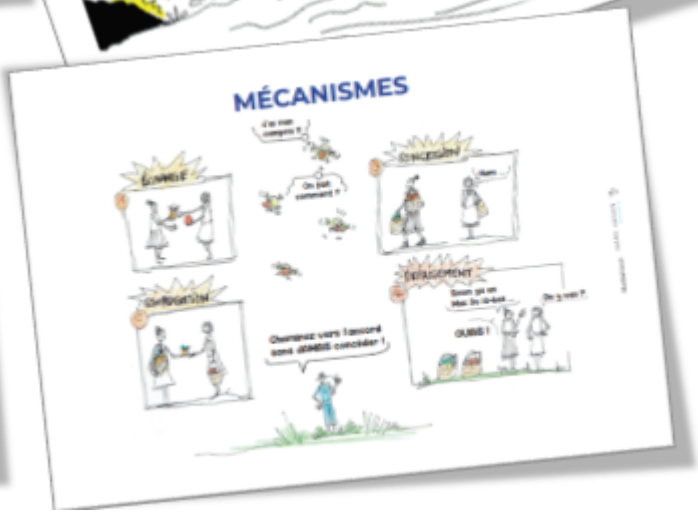
Une formation conjointe employeurs publics ET représentants syndicaux, à parité égale, a permis le partage d'information, la résolution conjointe de problèmes et la participation de tous à la table des négociations, sur des sujets majeurs. Certaines administrations ont pu constituer un binôme composé d'un représentant de l'autorité territoriale et d'un représentant des organisations syndicales, habilités à négocier.

La co-animation entre Christian Thuderoz, professeur retraité des universités et sociologue spécialiste de la négociation collective de l'Université de Lyon 2, et Nelly Yoppa Pailler, diplômée en droit social et droit syndical, Responsable de la Mission Conditions & QVT - Dialogue social de l'ARS, a permis de bénéficier d'une expertise de haut niveau et de développer un savoir-faire local en la matière.

De plus, Marie Hamon, agent de l'ARS et experte en facilitation graphique, a participé à la formation pour capter des situations et les thèmes abordés afin de créer un jeu de cartes et des supports visuels pour animer ces formations.







Pourquoi se former ensemble ?

- Parce qu'il y a de nombreux problèmes à résoudre pour faire fonctionner au mieux nos administrations, problèmes nés des aléas du quotidien, des réorganisations de service, de la mise en œuvre des politiques publiques ; parce que ces problèmes impactent la qualité du service et la vie au travail des agents…

- Parce que cela appelle des solutions rapides et efficientes, ajustées aux situations, dans le respect de la réglementation, et que celles et ceux qui connaissent ces situations, les managers et les représentants du personnel, sont bien placés pour définir ces solutions et les mettre en œuvre.

- Parce qu'il y a plus de choses dans dix têtes que dans une, que cela s'appelle « l'intelligence collective » ; parce que l'expression maitrisée des désaccords permet d'enrichir la solution retenue, la rend plus appropriée, car elle aura été discutée.

- Parce que la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et l''ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, en renforçant la possibilité d'y conclure des accords négociés et en les dotant d'une force normative, obligent managers et représentants à performer leurs pratiques de négociation collective.

Objectifs et finalités

Ce projet vise à accompagner les services dans la mise en place d'un télétravail réfléchi, agile et durable qui réponde aux réformes organisationnelles dans les administrations, à la faible attractivité de certains postes, à la crise écologique, aux blocages routiers, qu'ils soient liés au régime tropical ou qu'ils soient la conséquence de mouvements sociaux très perturbants sur La Réunion (gilets jaunes, manifestations de différents emplois ou structures (routiers, hospitaliers...).

L'originalité de ce projet tient à :

- - L'organisation d'actions associant les représentants de l'employeur public et les représentants du personnel. C'est une occasion unique d'installer un même niveau d'appropriation, un dialogue construit et moins clivant qu'en interne aux services, autour des organisations de travail à distance à La Réunion.
- - La recherche de ressources locales, agents volontaires pour devenir des « promoteurs éclairés » du télétravail et des modes d'organisation de l'activité, souples et efficaces. Ces animateurs bénéficieraient de matériel pédagogique construit dans les premières rencontres, dont des cartes et dessins, permettant de favoriser l'expression de situations vécues et implicites.
- - La demande d'un bilan carbone pour éclairer les prises de décision. La question du trafic routier ne doit pas être la seule préoccupation des administrations. La mise à disposition d'outils numériques est aussi une interrogation majeure en matière d'environnement. Les avis d'experts sont nécessaires à la bonne compréhension du sujet. Ce bilan répond à une partie de l'obligation légale faite aux personnes morales de droit public employant plus de 250 agents de réaliser un bilan GES (art. L.229-25 du code de l'environnement).

- des ateliers formatifs et réflexifs sur le télétravail et sur la négociation d'accords collectifs locaux
    - une formation commune aux techniques de négociation