

Déclaration liminaire de la CFDT

COMITÉ TECHNIQUE D'ADMINISTRATION CENTRALE 11 janvier 2021

Plus que les autres crises, la pandémie de Covid-19 a fait apparaître des défis inédits qui amènent l'administration à agir dans un monde d'incertitudes. La fonction publique doit affronter cette crise sanitaire dans un esprit nouveau, moderne, inventif.

Il y aura un « avant » et un « après » Covid-19. Notre expérience, nos attitudes et nos comportements ont été bouleversés et le demeureront.

L'impact immédiat le plus notable de la pandémie de Covid-19 est celui qui frappe les ressources humaines, au travers de la problématique du confinement et des mesures barrières. Il a fallu prendre soin des agents et, simultanément, mettre en place de nouveaux modes de travail. La nécessité de passer dans l'urgence au télétravail a montré le manque de préparation de l'administration (matériel insuffisant, sursollicitation de systèmes d'information rudement mis à l'épreuve, etc.). Pour certains agents, le télétravail a dû être totalement improvisé, avec les risques que cela comporte (matériel informatique inadéquat, aménagement inadapté du domicile, isolement professionnel et social, surcharge de connexion, problème de sécurité des données...). De plus, certains télétravaillaient pour la première fois...et en plus à temps complet ! Il faut donc faire preuve de bienveillance.

L'administration doit faire face à 3 contraintes :

- protéger ses agents et les rendre autonomes notamment avec des moyens de communication appropriés ;
- répondre aux attentes des usagers ;
- assurer la continuité des activités.

Il n'existe pas en France de cadre légal qui impose la mise en œuvre d'un plan de continuité d'activité (PCA). Pourtant, un PCA est d'une utilité fondamentale : les organisations ayant entrepris cette démarche sont les mieux armées face aux événements déstabilisants. La crise du coronavirus l'a amplement démontré.

L'écueil majeur rencontré lorsqu'il s'agit d'établir un PCA est de vouloir à tout prix maintenir un maximum d'activités, alors qu'il ne s'agit que de permettre le maintien des activités les plus critiques.

Chaque direction de l'administration centrale ayant tendance à considérer que ses activités sont prioritaires, il est donc important d'objectiver le niveau de priorité et c'est bien ce que nous attendons du secrétariat général.

Les documents qui nous sont présentés formalisent une classification des missions prioritaires « transversales » ou « métiers » qu'il est indispensable de maintenir ; ils indiquent le nombre d'agents nécessaires pour les assurer... sans toutefois indiquer le profil des personnels correspondants.

De ce point de vue, il nous semble important de passer en revue les éléments nécessaires en termes d'infrastructure logicielle et matérielle (nombre de postes de travail, de serveurs, d'accès réseau, etc.), d'applications (outils métier, etc.), mais aussi et surtout de ressources humaines (effectifs à mobiliser, compétences, profils humains et moyens techniques pour assurer les missions prioritaires, etc.).

En conclusion, l'administration doit gagner durablement la confiance de ses équipes. Cette confiance dépend de l'attention que la hiérarchie porte à ses collaborateurs et à la communauté de travail dans son ensemble. Elle implique de partager une stratégie claire et d'explicitier la façon dont sont prises les décisions, en toute transparence. Elle exige aussi des équipes dirigeantes qu'elles sachent apporter des réponses proactives plutôt que des réactions...