

Où la « base du volontariat » se niche-t-elle ?

Selon un dictionnaire très célèbre, le volontariat résulte d'une décision librement choisie *et* non imposée... L'utilisation relativement fréquente de ce terme, dans des textes ou des discours – et parfois aussi dans nos mandats – peut être problématique. Quelques exemples le montrent. Dans le récent décret sur le télétravail dans la fonction publique, on note que l'agent qui travaille à son domicile ou en télécentre une partie de la semaine doit être « volontaire ». C'est essentiel : ce dispositif ne doit surtout pas être imposé par l'employeur. Mais peut-on dans tous les cas assimiler une demande expresse d'un agent à du « volontariat » ? Le salarié formule une demande pour bénéficier d'une possibilité ouverte en droit, mais n'y a-t-il pas parfois une forme de contrainte qui guide ou « impose » cette démarche ? Temps de transport excessifs, recherche de calme, aide aux enfants ou parents...

Le 28 octobre, à l'Assemblée nationale, la Ministre de l'Education Nationale déclarait que « des enseignants (d'allemand) du second degré pourront, sur la base du volontariat, compléter leur service en école élémentaire. » Lorsque le maintien du poste est en jeu, peut-on parler de liberté de choix ?

Les échanges de pratiques entre écoles et collèges (Article L104-4, loi de refondation de l'école) peuvent se faire sur la même base, celle du volontariat... Par ailleurs, on est de plus en plus incités à « s'investir » librement, donc « volontairement » au-delà de nos missions dans des projets, réunions, travaux communs... qui peuvent se transformer au moins implicitement en critères d'évaluation. La notion n'est donc pas facile à manier, mais il est difficile de se l'interdire systématiquement. Car pour les personnels, on doit défendre les marges de manœuvre, la possibilité pour chaque travailleur de développer la part personnelle de son activité, de se développer dans son métier, d'adapter la prescription et d'y ajouter éventuellement des activités qui enrichissent la pratique professionnelle (sorties culturelles, rencontres diverses, activités interdisciplinaires etc...). Ce développement de l'activité se fait au moins en partie de manière volontaire.

Mais étiqueter « volontariat » une pratique qui peut découler d'une contrainte implicite ne résout rien, et peut même entraîner une sorte de report de responsabilité d'une situation sur celui ou celle qui la subit (« c'est vous qui avez voulu »!). Lorsqu'il est acclimaté à certaines formes modernes de management qui exigent un engagement subjectif débordant largement le métier, dessaisissant les travailleurs de ce qui fait leur professionnalité, et servant d'appui plus ou moins implicite à l'évaluation, il peut engendrer des tensions entre celles et ceux qui ont par leur situation personnelle et professionnelle la possibilité d'être « volontaires », et celles et ceux qui ne le peuvent pas. Enfin, lorsqu'il s'agit des évolutions nécessaires du système, cela ne peut être sur cette base du volontariat qui dédouane l'employeur, mais sur celle du bien fondé, de la formation et des moyens à mettre en œuvre.

Il ne s'agit donc pas de s'interdire la revendication de liberté de choix de l'agent face à certaines situations, mais d'avoir bien conscience que la « base volontaire » est parfois mal nommée, et lorsque ce n'est pas le cas, l'effectivité du volontariat n'est jamais gagnée d'avance ni une fois pour toutes.

Hervé Moreau – Unité et Action