Premier bilan sur l’accord télétravail au MASA : des débuts encourageants mais de fortes disparités qui interpellent !

L’accord télétravail au MASA du 24 février 2022 prévoit la tenue d’un comité de suivi au moins une fois par an. La première réunion de ce comité le 13 juillet 2023 était présidée par Nadine Richard Péjus, adjointe au chef du SRH.

La CFDT était représentée par Nathalie Lebreton, Laure Revel, Frédric Laloy et Béatrice Laugraud.

L’administration présente un bilan quantitatif et qualitatif et quelques perspectives pour l’**administration centrale** et les **DRAAF**, les DDI et les opérateurs étant hors du champs de l’accord MASA.

Les chiffres présentés sont ceux de 2022 et, plus précisément au **31/12/2022**. Cette date sera donc **le temps zéro** de la mise en œuvre du télétravail au MASA et permettra de voir comment les choses évoluent lors des années à venir.

Les chiffres sont basés sur une enquête auprès des gestionnaires RH de proximité pour laquelle le taux de réponse a été de 100% en administration centrale et de 86% en DRAAF/DAAF (12 DRAAF sur 13 ont répondu).

- **Des agents qui globalement sont autorisés à télétravailler … mais qui ne sont pas toujours suffisamment**

équipés … et pas toujours satisfaits de l’impact du télétravail sur leur qualité de vie

La part des télétravailleurs représente 77% des agents en administration centrale et en DRAAF (contre 53% dans la fonction publique). De manière globale, il y a une égalité d’accès au télétravail entre les hommes et les femmes. Le taux de télétravailleurs est le même globalement pour les catégories A, B et C.

100% des agents en AC et 100% des agents en DRAAF qui ont fait une demande de télétravail ont été autorisés à télétravailler et il n’y a eu aucun recours en CAP. Il n’est toutefois pas impossible que des demandes aient été refusées (en nombre trop restreint pour impacter le pourcentage) ou que l’on ait incité des agents qui souhaitaient télétravailler à ne pas déposer de demande. N’hésitez pas à nous contacter si vous êtes dans ce cas !

Si 98% des télétravailleurs sont équipés en ordinateur portable professionnel, ¼ d’entre eux ne dispose pas d’un téléphone professionnel (l’accord MASA prévoit qu’un agent peut disposer d’un téléphone pro « s’il en fait la demande et selon les nécessités de service »). Les 8 télétravailleurs en situation de handicap qui en ont fait la demande ont tous bénéficié d’équipements complémentaires. Aucune donnée chiffrée n’a pu être donnée sur les équipements spécifiques nécessaires au bon fonctionnement des visio. Le baromètre social devrait permettre d’en savoir plus sur le niveau de satisfaction des agents, comme le prévoit l’accord MASA : le bilan annuel doit en effet « comporter un volet relatif à l’impact du télétravail sur la qualité de vie des agents ».

Vous trouverez toutes les données chiffrées de ce premier bilan dans le diaporama présenté en séance ICI.

Pour la CFDT, ces chiffres sont encourageants mais une marge

de progrès évidente existe et les précisions qualitatives attendues via le baromètre social permettront d'affiner le diagnostic. Nous invitons chaque agent à prendre le temps de répondre aux questions du baromètre social prévu pour la rentrée !

2 jours ou 3 jours maximum de télétravail par semaine ? Une question épidermique au sein de certaines structures … mais est-ce vraiment la bonne question ?

Si le taux de télétravailleurs est relativement proche d'une structure à une autre (entre 71% et 87% selon les directions[1] et 77% en DRAAF), des disparités très importantes existent concernant le nombre de jours télétravaillés, et, en particulier, concernant la possibilité de télétravailler un 3ème jour : cela concerne ainsi 19.5% des télétravailleurs en DRAAF, 16.5% à la DGER, 15% à la DGAL, mais seulement 7% au SG et 3.5% à la DGPE ! Par ailleurs, si côté DRAAF le pourcentage de personnes autorisées à travailler un 3ème jour est élevé, la CFDT a mentionné le fait qu'il y avait des exceptions comme la Bourgogne-Franche-Comté : des données DRAAF par DRAAF auraient permis d'y voir plus clair.

Les organisations syndicales ont interrogé l'administration sur ces chiffres qui témoignent d'une iniquité de traitement évidente. Côté SG, le recours au télétravail a volontairement été limité en 2022 afin de recréer du collectif. Cela a conduit ce service à demander à des agents qui souhaitaient télétravailler 3 jours de reformuler leur demande en revoyant le nombre de jours de télétravail à la baisse.

Côté DGPE, la représentante a reconnu que la politique de

cette direction était de limiter le télétravail au plus à 2 jours par semaine + 1 jour flottant par mois. Des propos relatant le fait que des agents de cette direction qui souhaitaient bénéficier de 3 jours de télétravail ont subi une pression de la direction à l'oral, sans trace écrite, pour revoir leur copie et ne demander que 2 jours par semaine … n'ont pas été contredits !

> *Pour la CFDT, cette façon de procéder n'est pas acceptable. Une direction n'a pas à limiter de manière unilatérale le télétravail à moins de 3 jours par semaine. Ce n'est pas dans l'esprit de l'accord MASA qui précise qu'il « revient au chef de service de définir les modalités de télétravail en fonction des nécessités du service » (point 2.1.). C'est donc au niveau du chef de service ou du supérieur hiérarchique direct qu'une telle décision peut s'envisager.*
>
> *Et avant de décréter que 2 jours par semaine ne permettent pas de garantir la cohésion des équipes, ne serait-il pas opportun que chacun réfléchisse à comment organiser au mieux (a) le temps en présentiel pour faciliter les échanges informels et (b) le temps en distanciel pour garder le lien ? Le mail occupe une place trop importante dans la communication, plus encore en distanciel !*
>
> *Les formations sur le télétravail ou sur le management à distance apportent un vrai plus pour mieux organiser la communication interne à un service. La CFDT encourage vivement chaque manager, mais également chaque agent, à suivre une telle formation ! Cela éviterait dans nombre de cas le dialogue de sourd au sujet de la question « 2 jours ou 3 jours de télétravail maximum ? » qui se pose de manière épidermique dans certaines structures !*

Car les chiffres parlent d'eux même : seuls 5% des télétravailleurs (174 agents sur un total de 3270) ont été formé au télétravail en 2022 ! S'ajoutent certes les

formations proposées par les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) pour lesquelles le nombre d'agents formés n'est pas disponible.

- **Télétravail imposé aux agents du site de Rouen de la DRAAF Normandie : il est urgent de proposer aux agents de meilleures conditions de travail sur leur temps en présentiel !**

Les agents de ce site ont été mis en télétravail le 10 mars dernier suite à un important dégât des eaux. Depuis, l'essentiel des agents est en télétravail 4 jours par semaine … et 1 jour en flex office à 16 personnes dans une même salle !

Cette situation pose bien entendu la question de l'indemnisation du télétravail. Nadine Richard Péjus a confirmé les propos tenus lors du CSA ministériel du 11 juillet, à savoir qu'il serait normal que les agents de ce site ne subissent pas le plafonnement. C'est la raison pour laquelle la secrétaire générale du MASA, convaincue du bien-fondé de l'interpellation de la CFDT à ce sujet, est intervenue au niveau de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique pour que ce plafond réglementaire soit revu. Les agents des autres structures à qui on impose un télétravail au-delà de 88 jours / an pourraient alors également bénéficier de ce déplafonnement [cf. article CSA-M du 11 juillet pour plus de précisions ICI].

Alertée par certains agents du site de Rouen qui vivent et subissent de plus en plus difficilement cette situation de télétravail imposé avec comme seul moment « collectif » du flex office , la CFDT a également abordé la question des locaux. Remi Laforest, SG de la DRAAF Normandie, qui

participait à ce groupe de travail, a reconnu que cette situation imposée aux agents du site de Rouen n'était pas idéale. Il a précisé que plusieurs options permettant aux agents d'être plus présents au bureau étaient étudiées suite à des propositions du Préfet. Elles devraient être opérationnelles à la rentrée ou dans les semaines qui suivront. Mais rien a été dit sur la nature des bureaux : les agents seront-ils toujours en flex office et dans quelles conditions ?

Pour la CFDT, il est incompréhensible que des agents soient toujours en flex office à 16 personnes dans une salle plus de 4 mois après le dégât des eaux. . Il y a urgence à trouver des locaux plus adaptés à un travail serein et à la cohésion d'équipe.

Des perspectives … qui manquent d'ambition sur l'utilisation des jours flottants et en termes de formation !

L'accord MASA prévoit lors du bilan annuel « *une mise en perspective des démarches engagées afin de développer les possibilités d'extension du télétravail et la facilitation de sa mise en œuvre, notamment en matière de dématérialisation et d'évolution des outils numériques* ».

L'administration rappelle que toute fiche de poste doit dorénavant mentionner l'éligibilité ou pas au télétravail (NS 2022-905 du 15/12/2022 ICI).

Pour la CFDT, c'est une évolution importante. Il serait toutefois opportun d'aller encore plus loin, à savoir d'indiquer le nombre de jours autorisés maximum quand les activités du poste ne permettent pas de télétravailler 3 jours par semaine. Un agent gagnerait à disposer de cette

information avant même de postuler.

Les principales évolutions envisagées sont :

- Fluidifier les calendriers de paiement ;
- Intégrer un volet « bilan télétravail » au sein du compte-rendu d'entretien professionnel (travaux interministériels en cours) ;
- Dématérialiser entièrement les demandes de télétravail en administration centrale lors du 1er semestre 2024 ;
- Poursuivre la mise à jour des RIALTO et des DUERP ;
- Poursuivre la réflexion sur le développement de tiers-lieux (pour mémoire, l'accord cadre MASA prévoit que le télétravail peut être effectué dans des locaux professionnels et pas seulement au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé validé par l'administration) : seuls 9 tiers-lieux sont aujourd'hui proposés aux agents en DRAAF et une expérimentation est en cours à la Préfecture de l'Essonne pour les agents en AC

La CFDT aurait aimé entendre plus d'ambition en matière de formation au télétravail. C'est un levier non négligeable pour que agents et managers s'entendent mieux sur des modalités permettant au télétravail de s'inscrire sur le long terme au bénéfice des agents, du collectif de travail et du service public.

De même, la CFDT aurait souhaité une politique plus engageante sur le télétravail avec une exploitation et une optimisation de l'ensemble des possibilités de l'accord, notamment sur le nombre de jours par semaine, mais aussi sur l'utilisation des jours flottants pour permettre à tout un chacun de s'adapter aux réunions et au collectif de travail.

[1] à l'exception du cabinet et du CGAAER où le taux est de 53%