



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Comité de suivi de l'accord relatif au télétravail au MASA du 24 février 2022

Jeudi 27 juin 2024

SOMMAIRE

- I. Objet du COSUI et méthode de préparation
- II. Bilan de l'accord
- III. Perspectives d'évolution

I – Objet du COSUI et méthode de préparation

Rappel du cadre du comité de suivi

L'accord relatif au télétravail, signé par le ministre chargé de l'agriculture et à l'unanimité par les organisations syndicales le 24 février 2022 prévoit :

- **La composition du COSUI** : administration et OS signataires de l'accord
- **La périodicité** : le **comité de suivi** de la mise en œuvre de l'accord se réunit **au moins une fois par an**
- **L'objet** : suivre **l'avancement des mesures de l'accord**, établir un bilan de l'évolution des pratiques, analyser **l'impact du télétravail sur la qualité de vie au travail des agents** et mettre en perspective **les démarches engagées** afin de développer les possibilités d'extension du télétravail et la facilitation de sa mise en œuvre.

Méthodologie du bilan

Questionnaire : sollicitation des :

- Directions d'administration centrale (SG, DGPE, DGAL, DGER, le bureau des Cabinets et le CGAAER)
- DRAAF/DAAF
- Établissements publics d'enseignement agricole technique

Recueil de données sur les télétravailleurs : année 2023, situation **au 31/12/2023** à partir des données extraites de l'enquête (et complétées pour l'AC d'une extraction d'EQUITIME).

Pour rappel, en 2023, en parallèle du télétravail de droit commun, organisation **d'une période de télétravail exceptionnel** :

- Janvier - Février : jusqu'à 5 jours de télétravail pour les agents considérés « vulnérables » à la COVID-19 (NS 2023-118 du 15/02/2023)

Absence de SI ministériel permettant de centraliser les données statistiques.

Constats sur les réponses des différents périmètres

□ **Taux de retour très satisfaisant** avec une participation importante, à hauteur de **72%** pour l'ensemble des périmètres, selon la répartition suivante :

Structures	Taux de retour
Administration centrale	100 %
DRAAF / DAAF	70 %
Établissements publics d'enseignement agricole technique	70 %

Objectifs du bilan

- Établir un bilan quantitatif** qui recense principalement :
 - **La répartition** des agents en télétravail (par sexe et par catégorie)
 - **La quotité de jours** de télétravail (par sexe et par catégorie)
 - **La modalité** de télétravail (jours fixes et jours flottants)
 - La répartition des agents en télétravail **selon les jours de la semaine**
 - Le taux d'équipement **en outils numériques** des agents en télétravail
 - Le bilan du versement de **l'allocation forfaitaire de télétravail**
 - **Le nombre de tiers-lieux professionnels** internes et externes mis à la disposition des télétravailleurs
 - Le nombre de **demande exprimées au fil de l'année 2023** et le **taux d'autorisation de télétravail** délivrées par catégorie

Objectifs du bilan

- Établir un **bilan qualitatif** qui recense principalement :
 - Le bilan de la **mise à jour des RIALTO** (aménagement local de temps de travail) **et des DUERP**
 - **La qualité de vie** au télétravail
 - Le télétravail **pour les agents en situation de handicap**
 - **La formation** des agents et des managers au télétravail
 - **Le droit à la déconnexion**

II- Bilan de l'accord

Données chiffrées

PÉRIMÈTRE	Effectif total	Agents couverts par l'accord						Télétravailleurs						Part des télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord			Part des télétravailleurs parmi l'effectif total		
		Evolution 2022/2023	TOTAL 2022	TOTAL 2023	F	H	Evolution 2022/2023	TOTAL 2022	TOTAL 2023	F	H	TOTAL	Part F	Part H					
SG	883	+ 8%	679	730	388	53%	342	47%	+ 22%	565	689	374	54%	315	46%	94%	96%	92%	78%
DGPE	300	-2%	289	284	179	63%	105	37%	+ 27%	204	260	170	65%	90	35%	92%	95%	86%	87%
DGAL	255	+ 10%	215	236	166	70%	70	30%	+ 23%	188	231	162	70%	69	30%	98%	98%	99%	91%
DGER	148	+ 7%	138	148	99	67%	49	33%	+ 9%	116	127	86	68%	41	32%	86%	87%	84%	86%
CAB	64	-26%	65	48	22	46%	26	54%	0%	29	29	19	66%	10	34%	60%	86%	38%	45%
CGAAE R	143	+ 19%	118	140	62	44%	78	56%	+ 62%	68	110	43	39%	67	61%	79%	69%	86%	77%
D(R)AAF	2160	-9%	2061	1870	1156	62%	714	38%	+ 4%	1583	1653	1049	63%	604	37%	88%	91%	85%	77%
EEAT	4038	-19%	1857	1507	1102	73%	405	27%	-8%	517	474	387	82%	87	18%	31%	35%	21%	12%
ENSEMBLE	7991	-8%	5422	4963	3174	64%	1789	36%	+ 9%	3270	3573	2290	64%	1283	36%	72%	72%	72%	45%

Lecture : au Secrétariat général, les femmes représentent 53% des agents couverts par l'accord et 54% de la population des télétravailleurs.

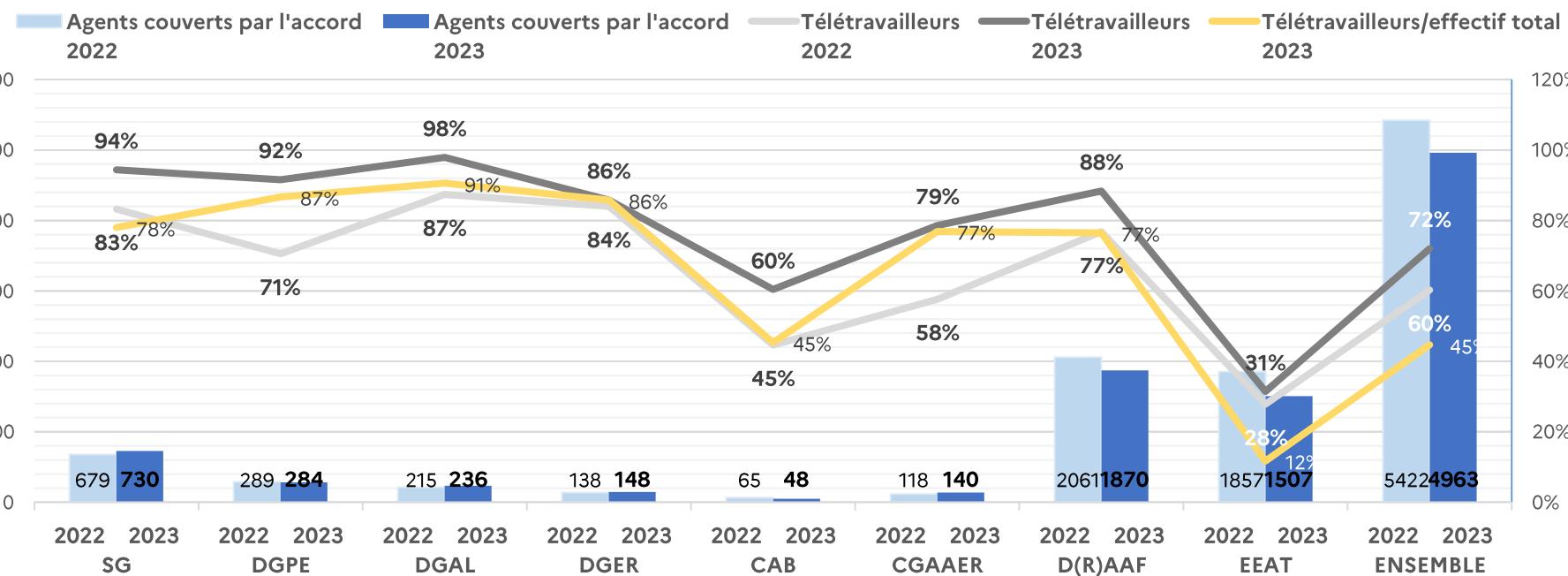


Entre 2022 et 2023, trois éléments sont à souligner :

- De manière globale, le taux de télétravailleurs augmente
- Meilleure identification des missions éligibles au télétravail, qui sont désormais systématiquement mentionnées sur chaque fiche de poste
- Le nombre d'agents couverts par l'accord se contracte légèrement compte tenu d'un taux de réponse en légère baisse par rapport à 2023 (reprise des mobilités post élections professionnelles 2022, départs en retraite avant la réforme...)
- À noter que proportionnellement, les femmes télétravaillent autant que les hommes.

Taux de télétravailleurs

Part des télétravailleurs et nombre d'agents couverts par l'accord par périmètre



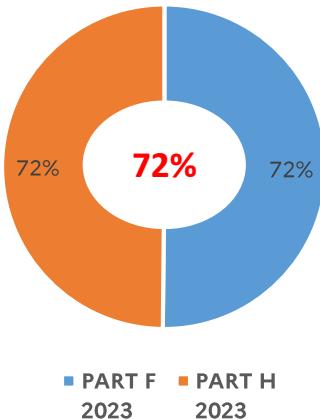
Lecture : en 2023, sur les 730 agents du SG couverts par l'accord, 94% télétravaillent.



Analyse :

- [Courbes] Le taux de télétravailleurs s'améliore pour l'ensemble des périmètres. Il s'améliore significativement concernant la DGPE, le bureau des Cabinets et le CGAAER.
- [Courbes] À noter que pour les établissements d'enseignement agricole technique, le taux de télétravailleurs s'améliore également mais reste à un niveau relativement bas, ce qui s'explique par les missions particulières exercées par les agents relevant de ce périmètre.

Poids relatif des femmes et des hommes télétravailleurs parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord du MASA



Lecture : le taux de télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord est de **72 %**. Proportionnellement, les femmes télétravaillent autant que les hommes.

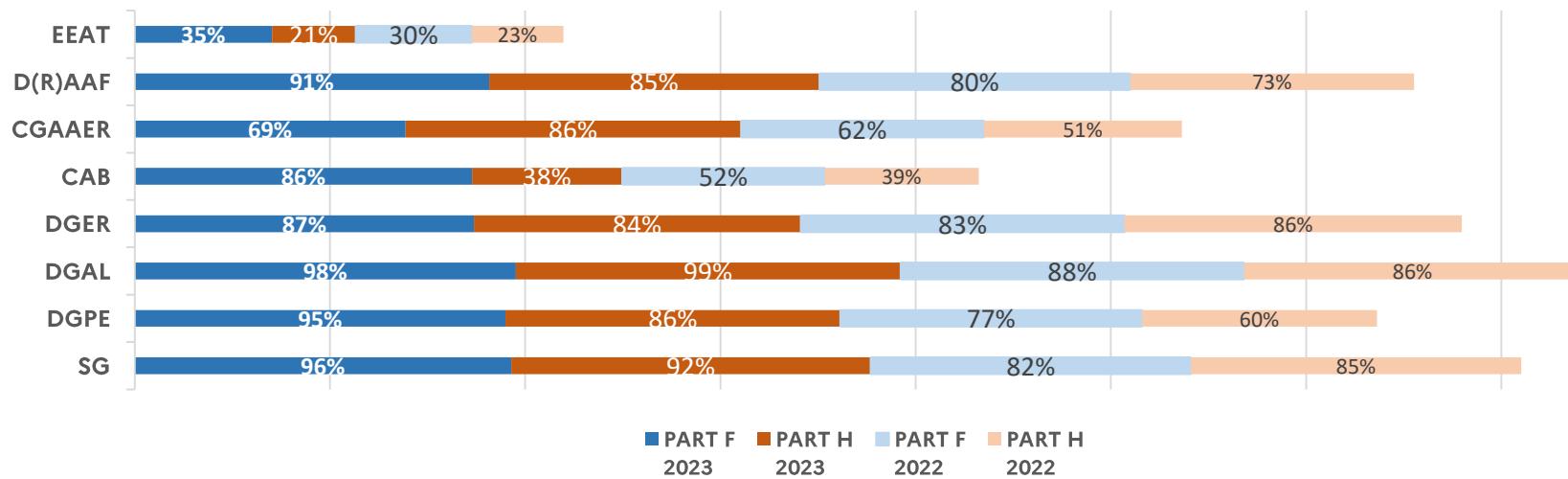


Analyse :

- Comme en 2022, il y a une égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes : proportionnellement, parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord : les femmes sont 72% à télétravailler et les hommes 72% également.

Taux de télétravailleurs par sexe

Poids relatifs des femmes et des hommes télétravailleurs par rapport aux effectifs couverts par l'accord par périmètre



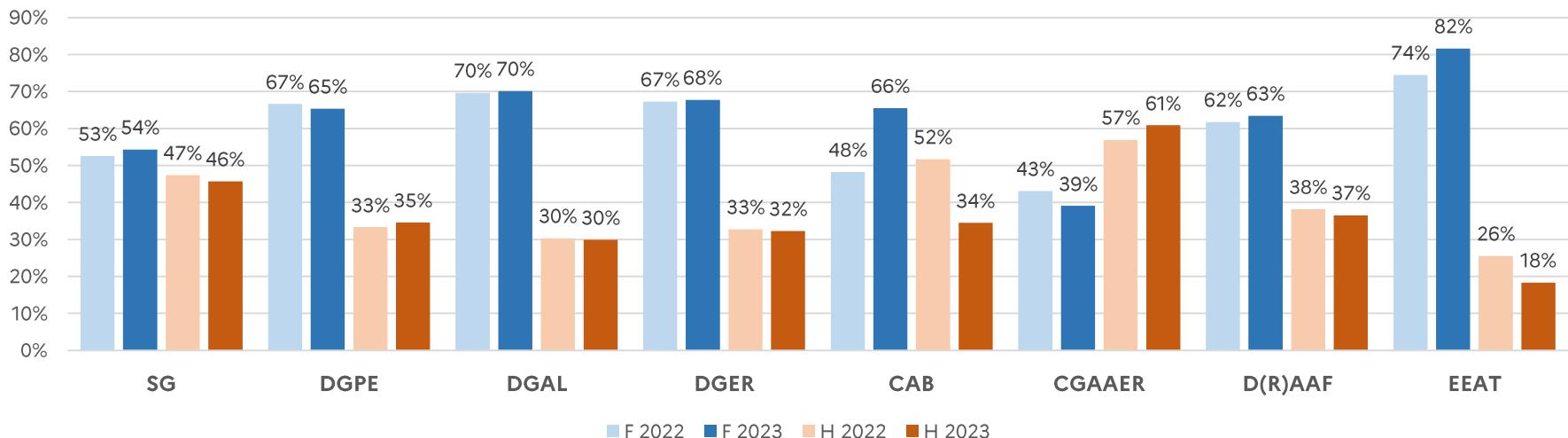
Lecture : au SG, parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord, 96% des femmes et 92% des hommes télétravaillent.

Analyse :



- Comme en 2022, pour les périmètres SG, DGAL et DGER, l'égalité en matière d'accès au télétravail est inférieure ou égale à 5 points.
- À noter, l'écart entre les femmes et les hommes se réduit pour la DGPE.
- Pour les 4 périmètres restants (les EEAT, les D(R)AAF, le bureau des Cabinets, le CGAAER) l'écart entre les femmes et les hommes est :
 - > constant pour la D(R)AAF (6 points en 2023 vs 7 points en 2022) ;
 - > tend à s'accroître pour les EEAT (14 points en 2023 vs 7 points en 2022), le CGAAER (17 points en 2023 vs 11 points en 2022) ainsi que le bureau des Cabinets, mais les périmètres de décompte 2022 et 2023 ne sont pas superposables.

Répartition par sexe et par périmètre des télétravailleurs



Lecture : en 2023, parmi les télétravailleurs du SG, 54% sont des femmes et 46% sont des hommes.



Analyse :

- Majoritairement plus nombreuses que les hommes dans les effectifs, les femmes sont également plus nombreuses à télétravailler que les hommes (sauf s'agissant du périmètre CGAEER pour lequel les hommes sont plus nombreux).

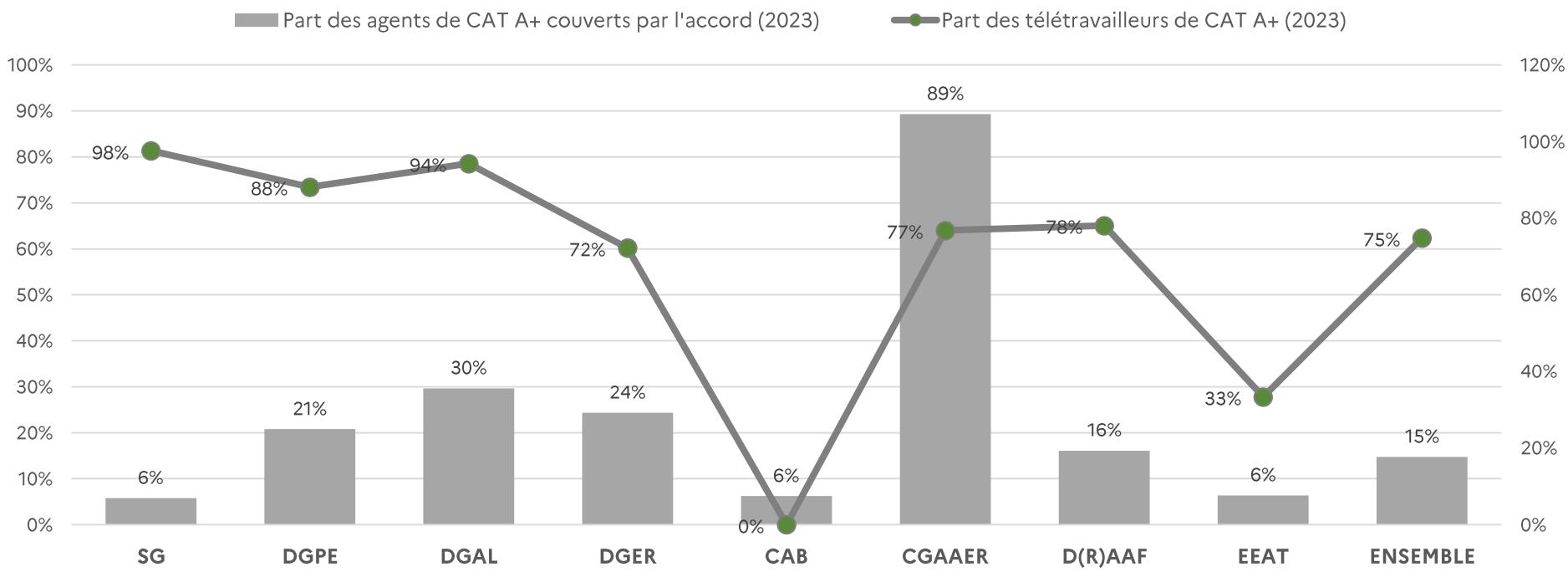
Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail

périmètre	Agents couverts par l'accord								Télétravailleurs								Part des télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord					
	Total	CAT A+		CAT A		CAT B		CAT C		Total	CAT A+		CAT A		CAT B		CAT C		CAT A+	CAT A	CAT B	CAT C
SG	730	42	6%	430	59%	212	29%	46	6%	689	41	6%	414	60%	203	29%	31	4%	98%	96%	96%	67%
DGPE	284	59	21%	171	60%	32	11%	22	8%	260	52	20%	159	61%	29	11%	20	8%	88%	93%	91%	91%
DGAL	236	70	30%	131	56%	32	14%	3	1%	231	66	29%	131	57%	31	13%	3	1%	94%	100%	97%	100%
DGER	148	36	24%	87	59%	20	14%	5	3%	127	26	20%	80	63%	18	14%	3	2%	72%	92%	90%	60%
CAB	48	3	6%	15	31%	23	48%	7	15%	29	0	0%	5	17%	19	66%	5	17%	0%	33%	83%	71%
CGAAER	140	125	89%	3	2%	9	6%	3	2%	110	96	87%	3	3%	8	7%	3	3%	77%	100%	89%	100%
D(R)AAF	1870	301	16%	643	34%	766	41%	160	9%	1653	235	14%	583	35%	702	42%	133	8%	78%	91%	92%	83%
EEAT	1507	96	6%	509	34%	607	40%	295	20%	474	32	7%	67	14%	227	48%	148	31%	33%	13%	37%	50%
ENSEMBLE	4963	732	15%	1989	40%	1701	34%	541	11%	3573	548	15%	1442	40%	1237	35%	346	10%	75%	72%	73%	64%

Lecture : au SG, les agents de catégorie A+ représentent 6% des agents couverts par l'accord. Parmi eux, 98% télétravaillent.

Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail (1/4)

Part des télétravailleurs de catégorie A+ au regard des agents couverts par l'accord d'une même catégorie et par périmètre



Lecture : en 2023, au SG, les agents de catégorie A+ représentent 6% des agents couverts par l'accord. Parmi eux, 98% télétravaillent.

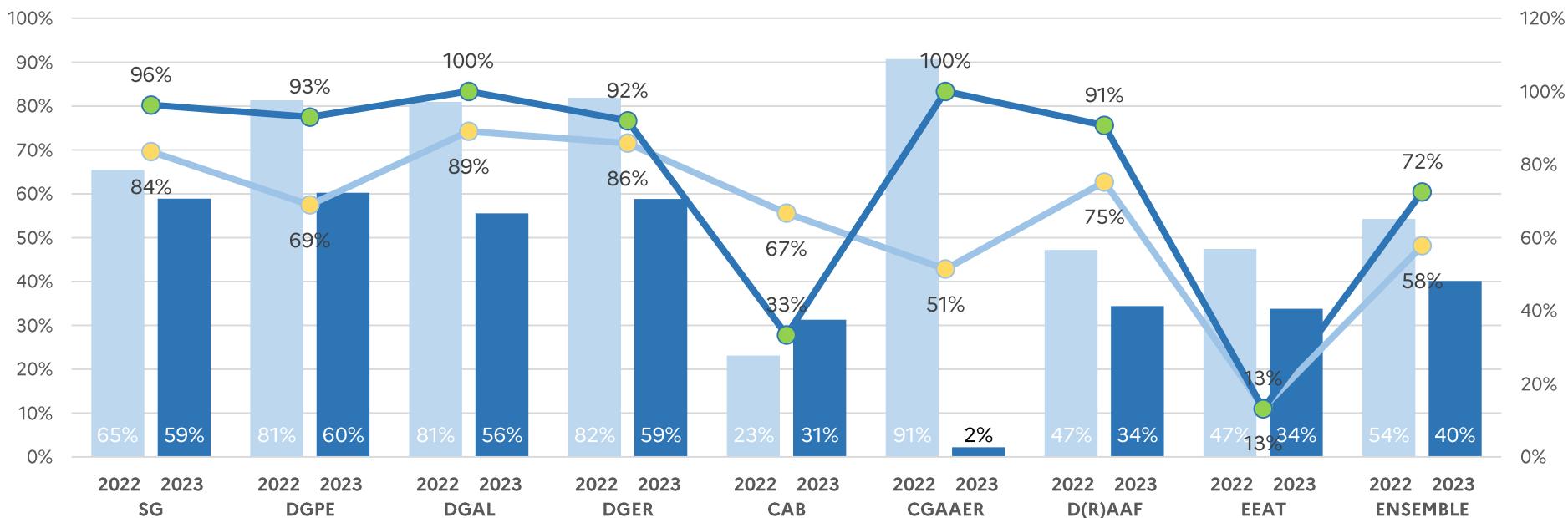
Analyse :

- [Courbe] Les taux de télétravailleurs des agents de catégorie A+ pour le SG, la DGPE et la DGAL sont très proches et pour la DGER, le CGAAER et les D(R)AAF, ils sont presque identiques.
- [Courbe] Au bureau des Cabinets, l'effectif réduit d'agents de catégorie A+ est à mettre en regard du non recours au télétravail.
- [Courbe] Pour le périmètre EEAT, le nombre d'agents en télétravail pour cette catégorie est peu développé.

Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail (2/4)

Part des télétravailleurs de catégorie A au regard des agents couverts par l'accord d'une même catégorie et par périmètre

Part des agents de CAT A+/A couverts par l'accord (2022) Part des agents de CAT A couverts par l'accord (2023)
Part des télétravailleurs de CAT A (2022) Part des télétravailleurs de CAT A (2023)

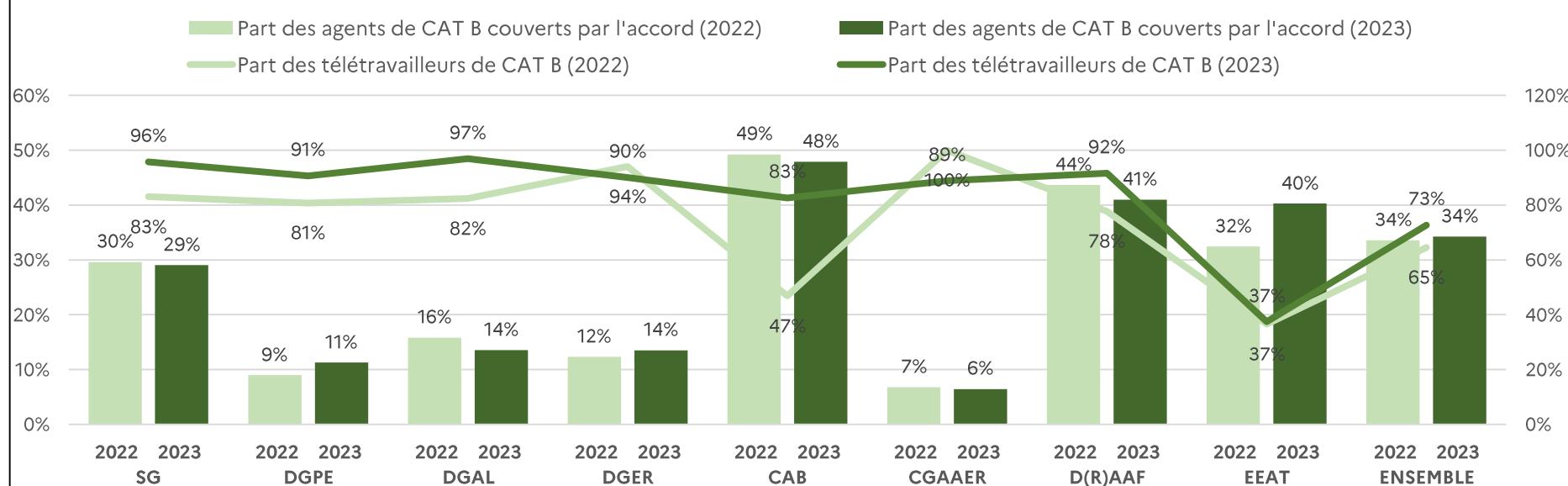


Lecture : en 2023, au SG, les agents de catégorie A représentent 59% des agents couverts par l'accord. Parmi eux, 96% télétravaillent.

Analyse :

- [Courbes] En 2023, le taux de télétravailleurs des agents de catégorie A s'améliore pour l'ensemble des périmètres à l'exception des EEAT (stabilité), et au bureau des Cabinets (réduction),
- [Histogramme] Globalement, tous périmètres confondus, la part des agents de catégorie A couverts par l'accord se réduit en 2023 (périmètres de comptabilisation non totalement superposables entre les 2 exercices).

Part des télétravailleurs de catégorie B au regard des agents couverts par l'accord d'une même catégorie et par périmètre



Lecture : en 2023, au SG, les agents de catégorie B représentent 29% des agents couverts par l'accord. Parmi eux, 96% télétravaillent.



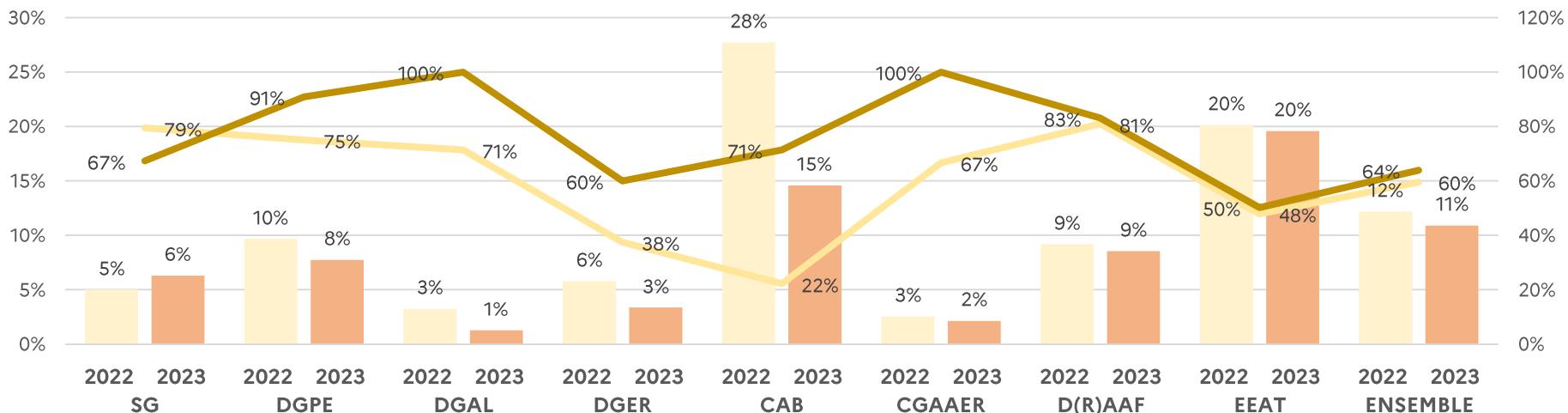
Analyse :

- [Courbes] En 2023, le taux de télétravailleurs de catégorie B progresse pour l'ensemble des périmètres, à l'exception des EEAT où il se stabilise au niveau de 2022 et décroît légèrement s'agissant de la DGER et du CGAAER, demeurant à des niveaux élevés.
- [Histogramme] De manière globale, en 2023, la part des agents de catégorie B couverts par l'accord se maintient par rapport à l'année 2022. Il convient de noter une augmentation significative de la part de ces agents pour le périmètre EEAT.

Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail (4/4)

Part des télétravailleurs de catégorie C au regard des agents couverts par l'accord d'une même catégorie et par périmètre

Part des agents de CAT C couverts par l'accord (2022) Part des agents de CAT C couverts par l'accord (2023)
 Part des télétravailleurs de CAT C (2022) Part des télétravailleurs de CAT C (2023)



Lecture : en 2023, au SG, les agents de catégorie C représentent 6% des agents couverts par l'accord. Parmi eux, 67% télétravaillent.

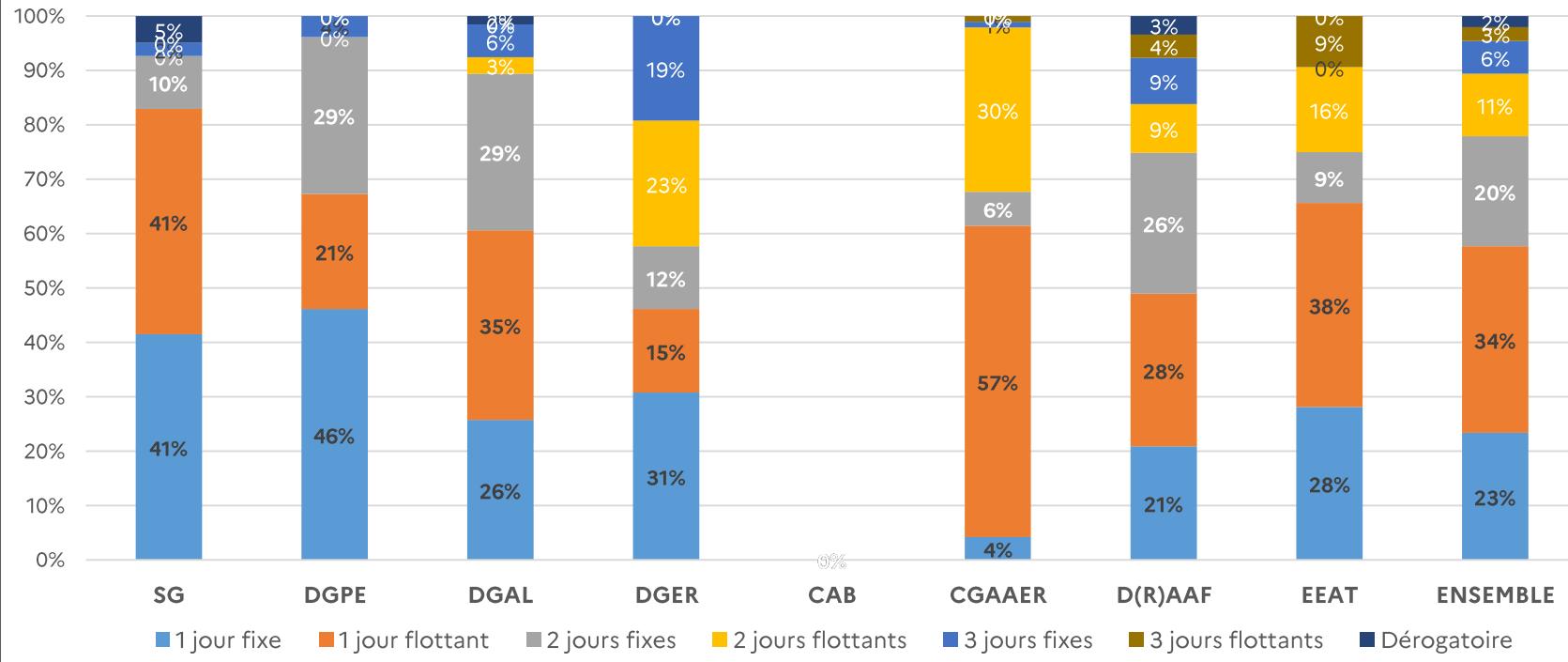


Analyse :

- [Histogramme] De manière globale, en 2023, la part des agents de catégorie C couverts par l'accord se maintient par rapport à l'année 2022.
- [Courbes] En 2023, le taux de télétravailleurs de catégorie C s'accroît pour plusieurs périmètres (DGPE, DGAL, DGER, CAB, CGAAER), se stabilise en moyenne pour les D(R)AAF et EEAT, et diminue légèrement pour le périmètre SG.

Répartition par périmètre et par catégorie des télétravailleurs en fonction du nombre de jours de télétravail accordé par semaine (1/4)

Catégorie A+



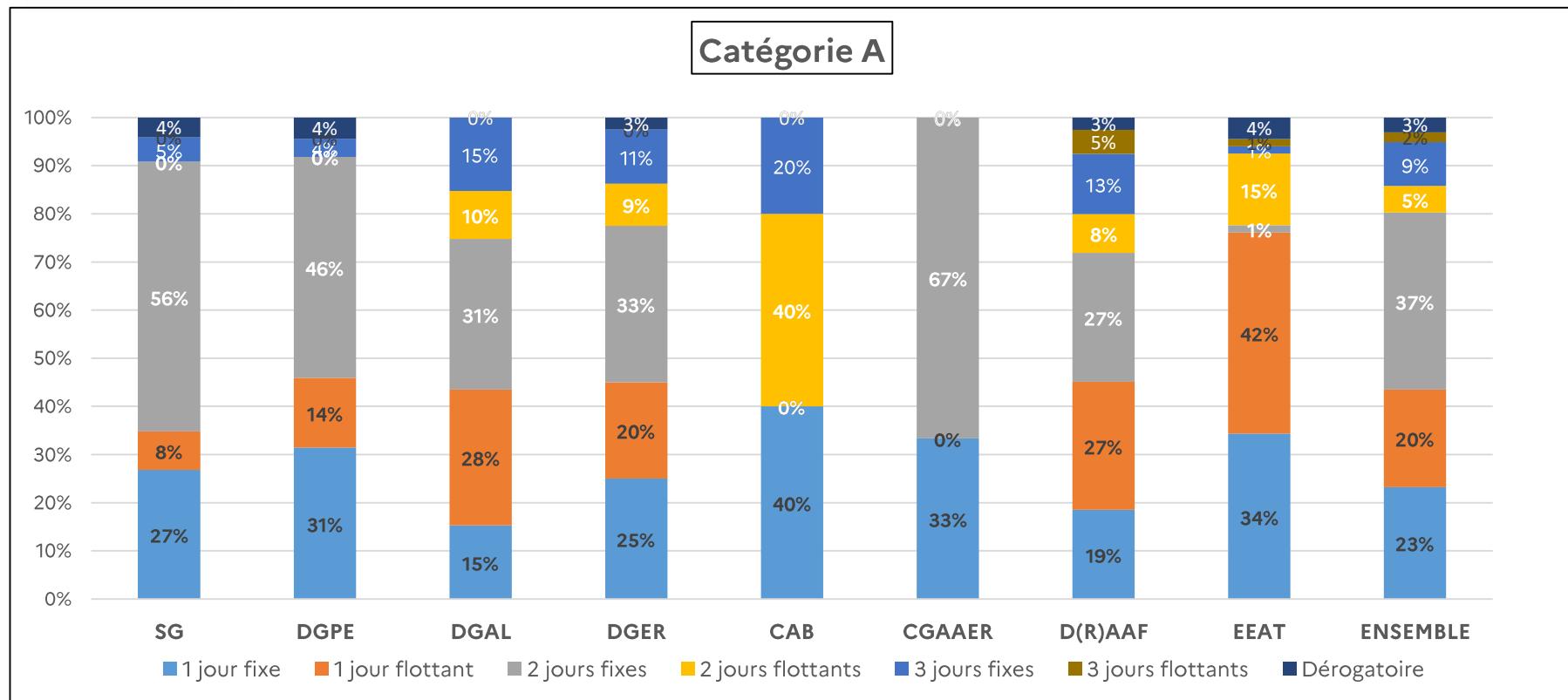
Lecture : en 2023, au SG, 41% des télétravailleurs de catégorie A+ télétravaillent 1 jour fixe par semaine.



Analyse :

- Pour les télétravailleurs de catégorie A+, la principale quotité de télétravail est d'un jour hebdomadaire pour l'ensemble des périmètres et la modalité retenue est le jour flottant.
- À noter qu'à la DGPE et à la DGER, la principale modalité utilisée est le jour fixe.

Répartition par périmètre et par catégorie des télétravailleurs en fonction du nombre de jours de télétravail accordé par semaine (2/4)



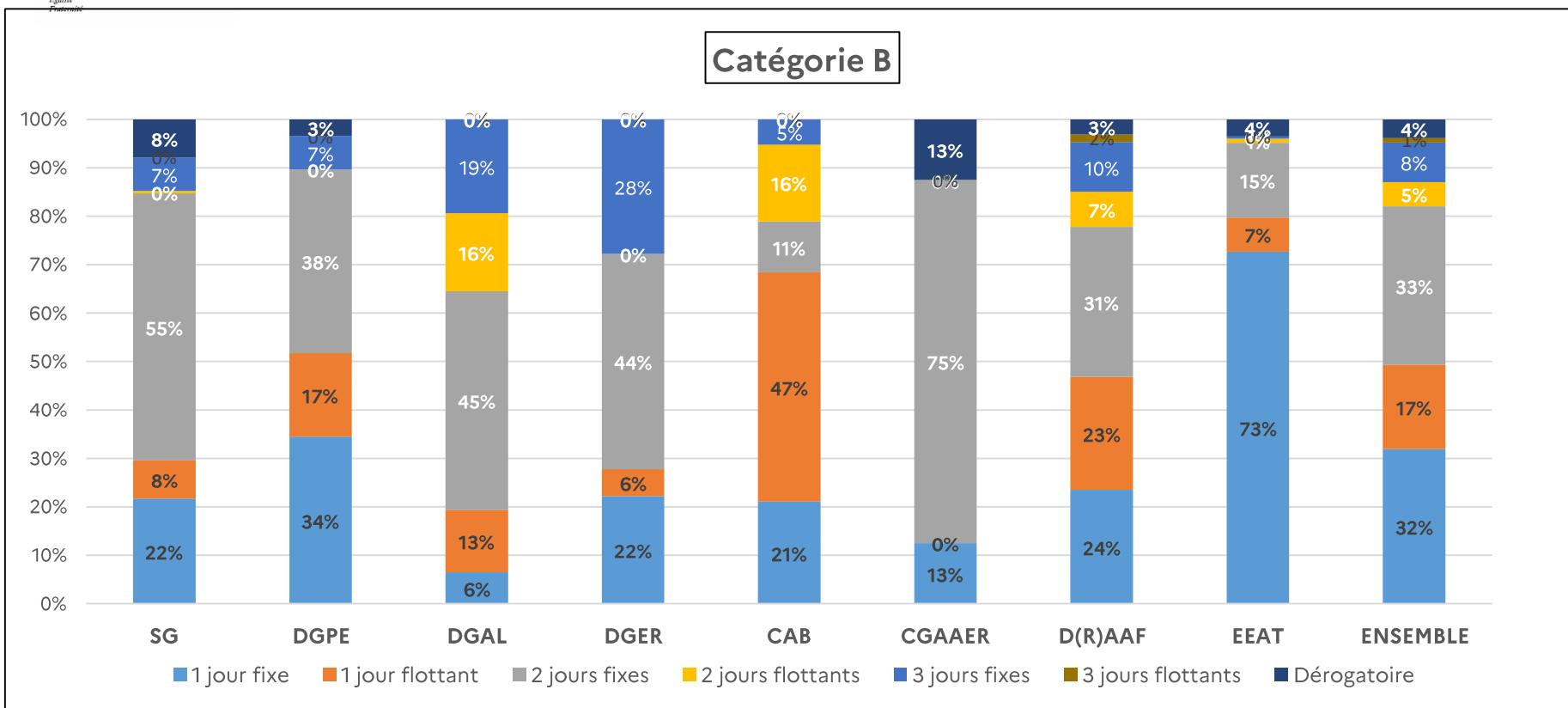
Lecture : en 2023, au SG, 27% des télétravailleurs de catégorie A télétravaillent 1 jour fixe par semaine.



Analyse :

- Pour les télétravailleurs de catégorie A, la principale quotité de télétravail est de 2 jours hebdomadaires pour l'ensemble des périmètres et la modalité retenue est de 2 jours fixes.
- À noter, pour les EEAT, la principale modalité utilisée est un jour flottant.

Répartition par périmètre et par catégorie des télétravailleurs en fonction du nombre de jours de télétravail accordé par semaine (3/4)



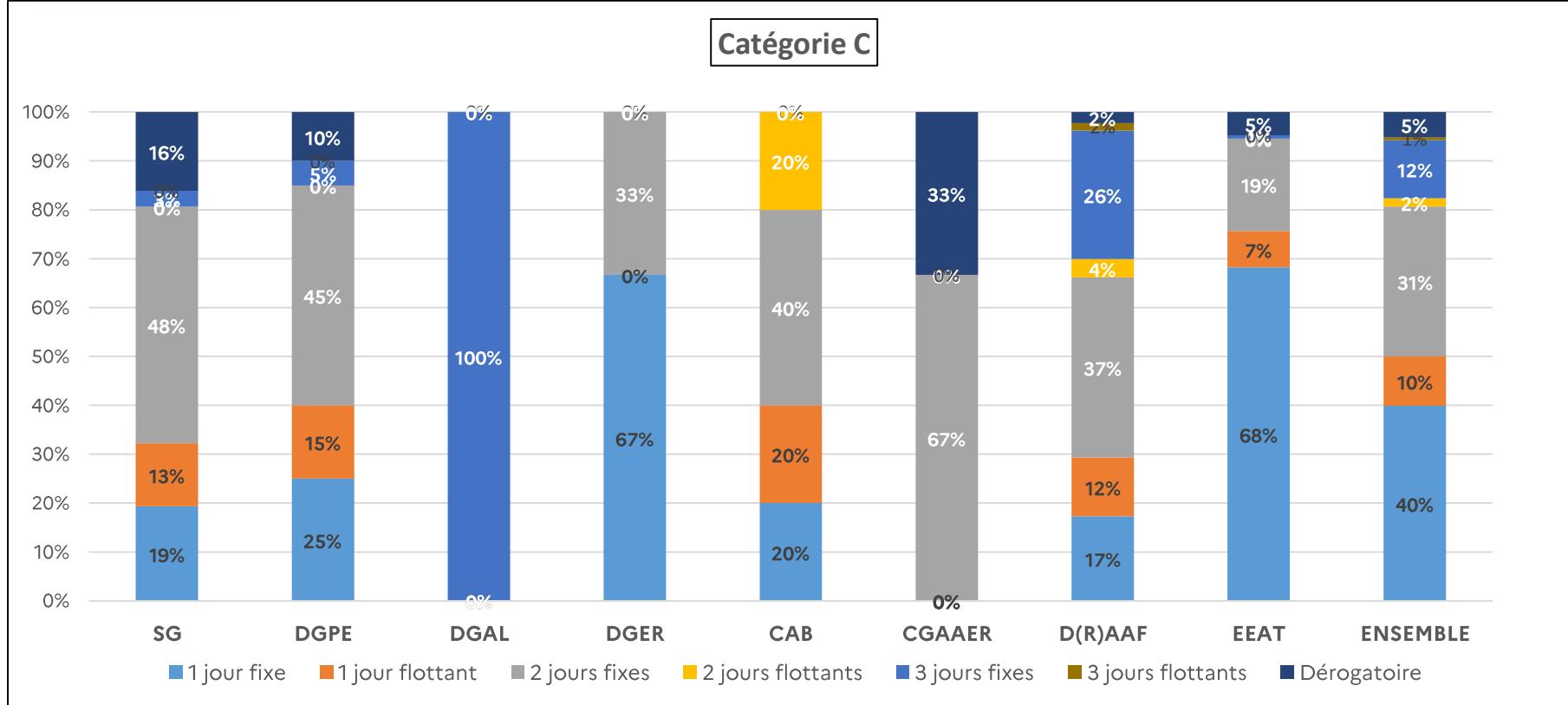
Lecture : en 2023, au SG, 22% des télétravailleurs de catégorie B télétravaillent 1 jour fixe par semaine.



Analyse :

- Pour les télétravailleurs de catégorie B, les principales quotités de télétravail sont de 1 à 2 journées hebdomadaires pour l'ensemble des périmètres et les modalités retenues sont de 1 à 2 jours fixes.
- À noter que pour les EEAT, la principale modalité utilisée est un jour fixe.

Répartition par périmètre et par catégorie des télétravailleurs en fonction du nombre de jours de télétravail accordé par semaine (4/4)



Lecture : en 2023, au SG, 19% des télétravailleurs de catégorie C télétravaillent 1 jour fixe par semaine.

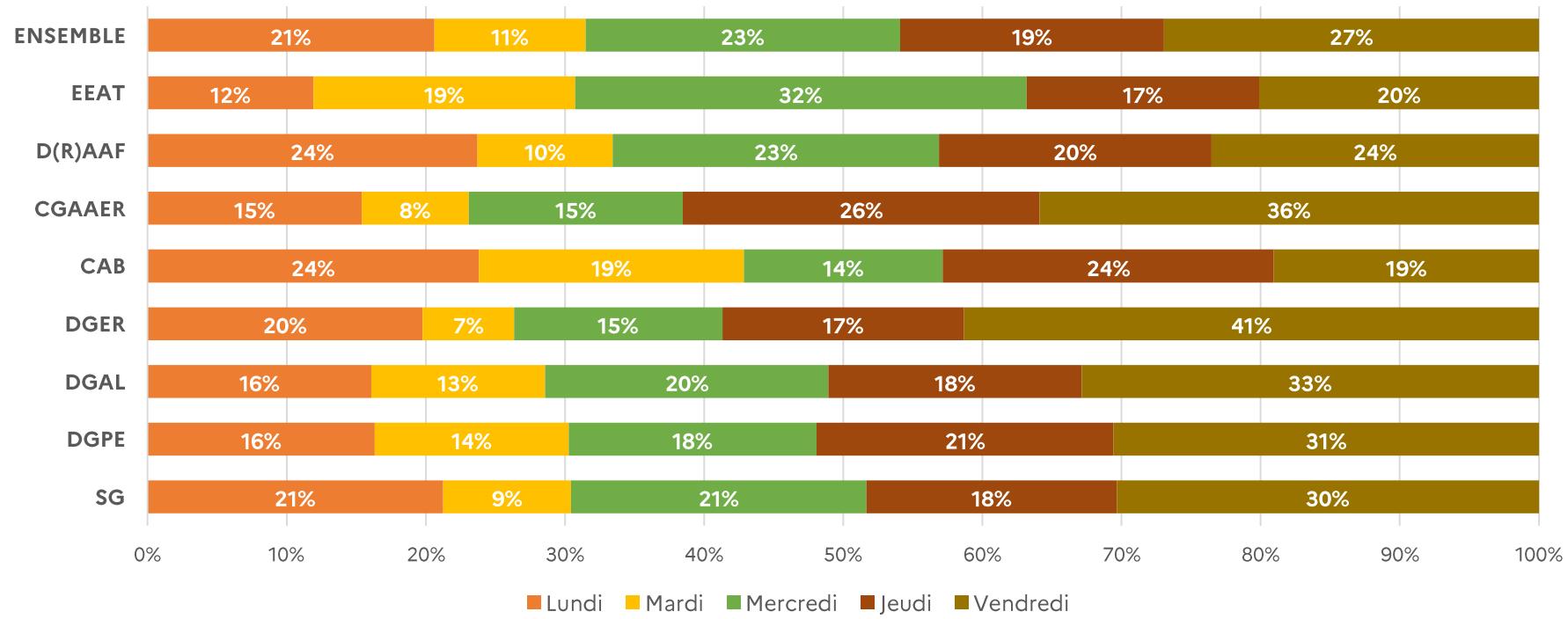


Analyse :

- Pour les télétravailleurs de catégorie C, la principale quotité de télétravail est d'un jour hebdomadaire pour l'ensemble des périmètres et la modalité retenue est le jour fixe.
- À noter que pour les EEAT, la principale modalité utilisée est un jour fixe.
- Pour la DGAL, la DGER, le CAB et le CGAAER, les effectifs sont très peu nombreux (<5).

Répartition par périmètre des télétravailleurs en fonction des jours de la semaine

Part des agents en télétravail selon les jours de la semaine



Lecture : en 2023, au SG, 21% des télétravailleurs exercent leurs fonctions en télétravail le lundi.

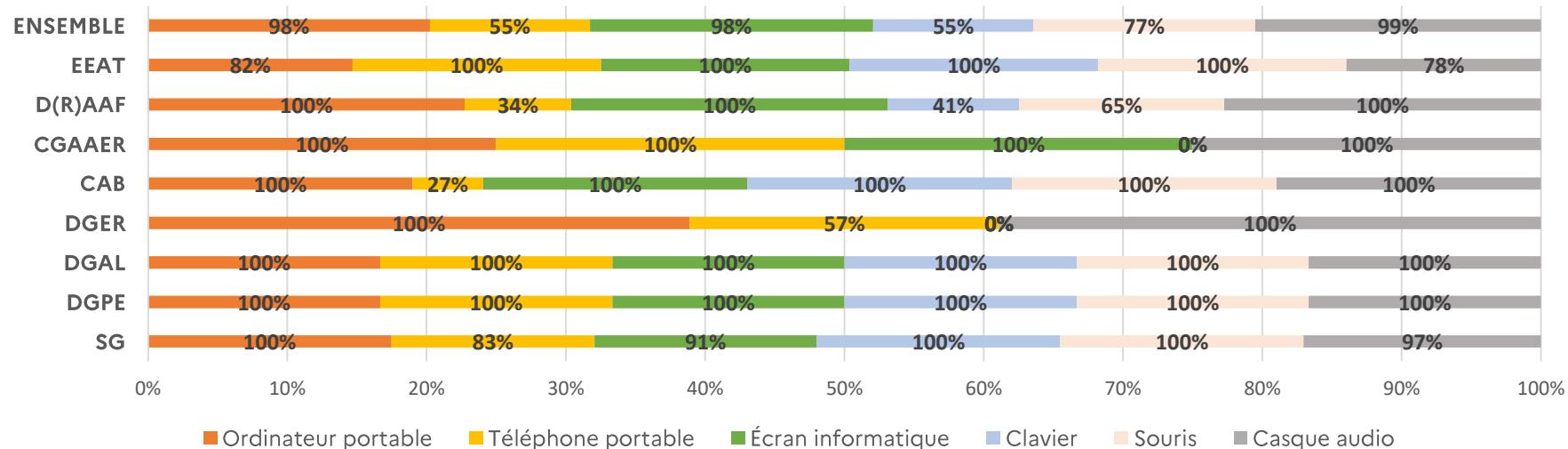


Analyse :

- Le principal jour de la semaine exercé en télétravail est le vendredi. À l'inverse, le mardi est le jour de la semaine où il est le moins recouru au télétravail.
- À noter, pour les EEAT, le principal jour de la semaine exercé en télétravail est le mercredi.

Équipement des télétravailleurs par périmètre

Taux d'équipements des télétravailleurs en outils numériques professionnels : ratio entre les demandes et les attributions



Lecture : en 2023, au SG, 100% des demandes d'équipement d'un ordinateur portable par les agents en télétravail ont été satisfaites.



Analyse :

- Les demandes d'équipement en ordinateur portable par les télétravailleurs de l'ensemble des périmètres sont presque systématiquement satisfaites (à l'exception du périmètre EEAT).
- Globalement, les demandes d'équipements en outils numériques sont en cours d'être satisfaites (à l'exception de la téléphonie mobile pour le bureau des Cabinets et les D(R)AAF, qui sont à des taux d'attribution autour de 30%).

Bilan de l'allocation forfaitaire de télétravail (AFTT) au MASA

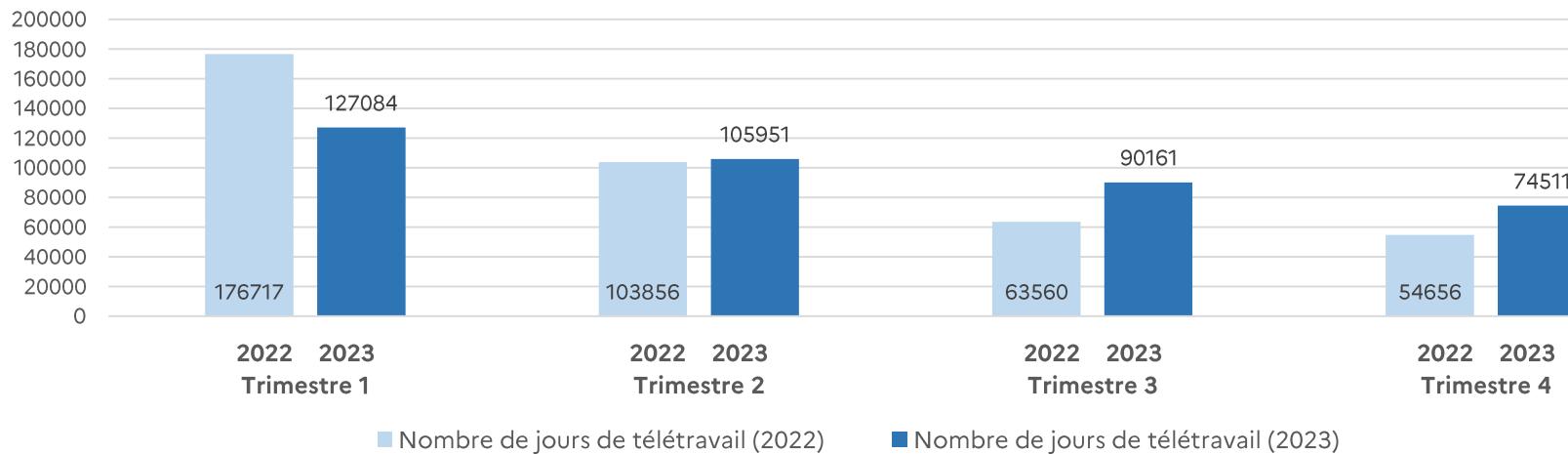


2,88 € brut /jour dans la limite de 253,44 €/an
paiement au trimestre
88 jours max sur l'année 2023



1 145 396 € d'allocation
télétravail pour l'année 2023

Nombre de jours de télétravail payés par trimestre



Rappel :

- Le décret du 26 août 2021 fixe la création et la périodicité de versement de l'AFTT.
- La note de service 2022-181 du 01/03/2022 précise les modalités de gestion relatives aux conditions d'attribution et au versement de l'indemnité télétravail.

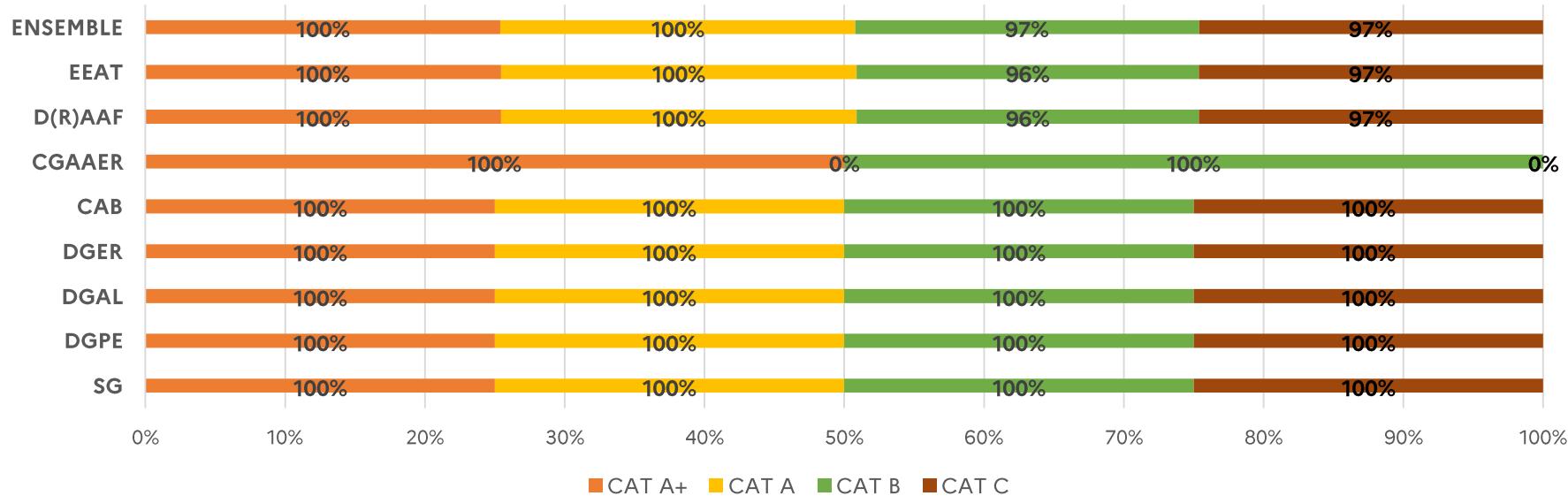
Bilan des tiers-lieux mis à disposition pour les agents en télétravail en 2023

- **Périmètre D(R)AAF :**

S'agissant des D(R)AAF qui disposent d'une implantation multi-sites, 3 tiers-lieux internes ont été mis à disposition des agents en télétravail relevant de leur site de rattachement.

Taux d'autorisation délivrées au fil de l'année 2023

Taux d'autorisation de télétravail : ratio entre les demandes et les autorisations



Lecture : en 2023, au SG, 100% des demandes de télétravail ont fait l'objet d'une autorisation.



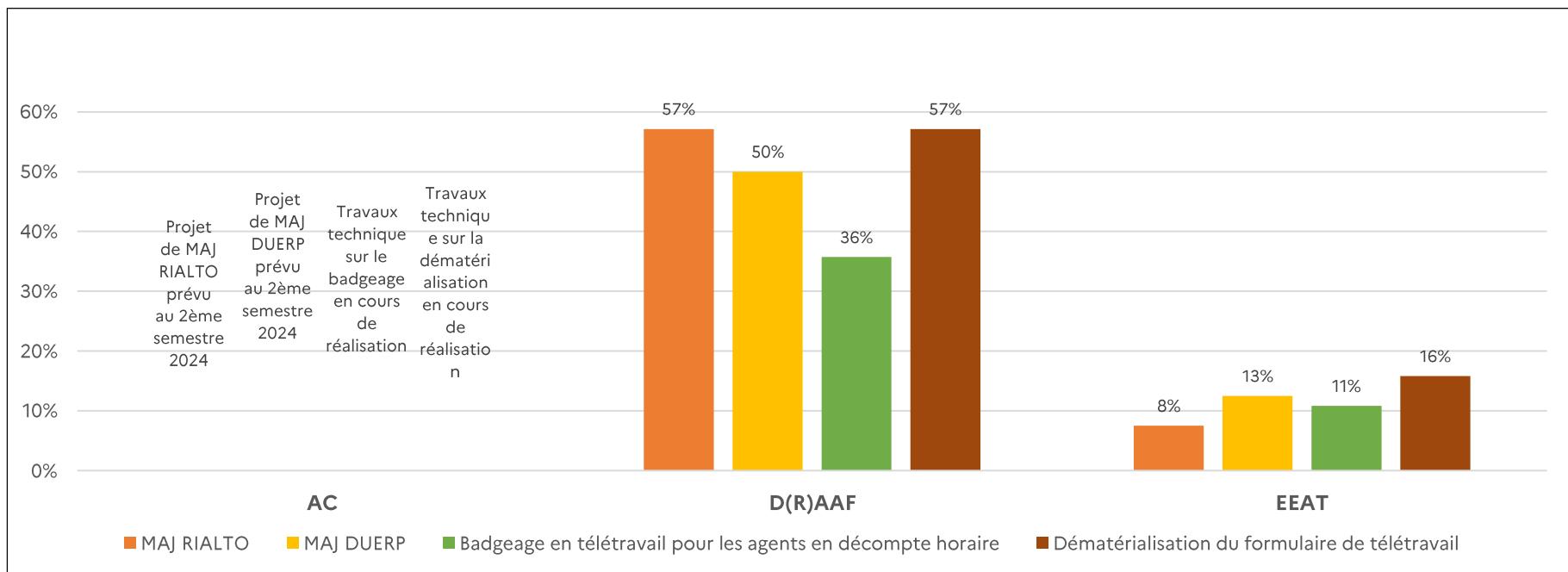
Analyse :

- Globalement, l'ensemble des demandes de télétravail ont fait l'objet d'une autorisation.
- À noter, 3 à 4% des demandes de télétravail des agents de catégories B et C des D(R)AAF et des EEAT n'ont pas fait l'objet d'une autorisation.

Modalités d'application de l'accord

- **Application directe** de l'accord ministériel télétravail par l'ensemble des structures couvertes.
- **En 2023**, pour les structures hors accord MASA, **les établissements publics d'enseignement agricole du supérieur** ainsi que **les opérateurs du MASA** mettent en œuvre le télétravail **en autonomie** par des **accords locaux négociés** et d'autres par notes de service :
 - **3 accords locaux** signés en 2022 à l'unanimité par les OS représentatives toujours en vigueur (ANSES, ASP, IFCE). Un accord est en cours de négociation (Vet Agro Sup).
 - **1 décision** organisant le télétravail (ENSP).
 - **8 notes de service** présentées en comité social d'établissement (APT, CNPF, ENVA, INAO, INFOMA, Institut Agro, ODEADOM, ONF).
 - **3 chartes de télétravail** présentées en comité social d'établissement (Agence Bio, BSA, ENSFEA).

Mise en œuvre du télétravail par périmètre



Lecture : 57% des DRAAF ont mis à jour leur RIALTO intégrant le télétravail.



Analyse :

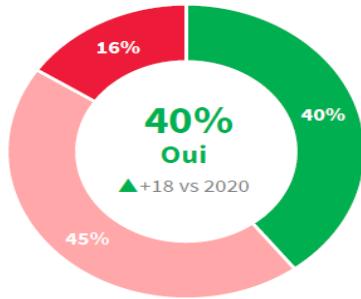
- Pour les D(R)AAF et les EEAT, la dématérialisation des formulaires de télétravail est une action qui progresse sensiblement dans l'objectif de simplifier les démarches de demandes de télétravail.

Qualité de vie en télétravail et prévention des risques

EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL ET IMPACT SUR L'ACTIVITÉ

EXERCEZ-VOUS UNE PARTIE DE VOS MISSIONS EN TÉLÉTRAVAIL
(AUTORISATION PERMANENTE) ?

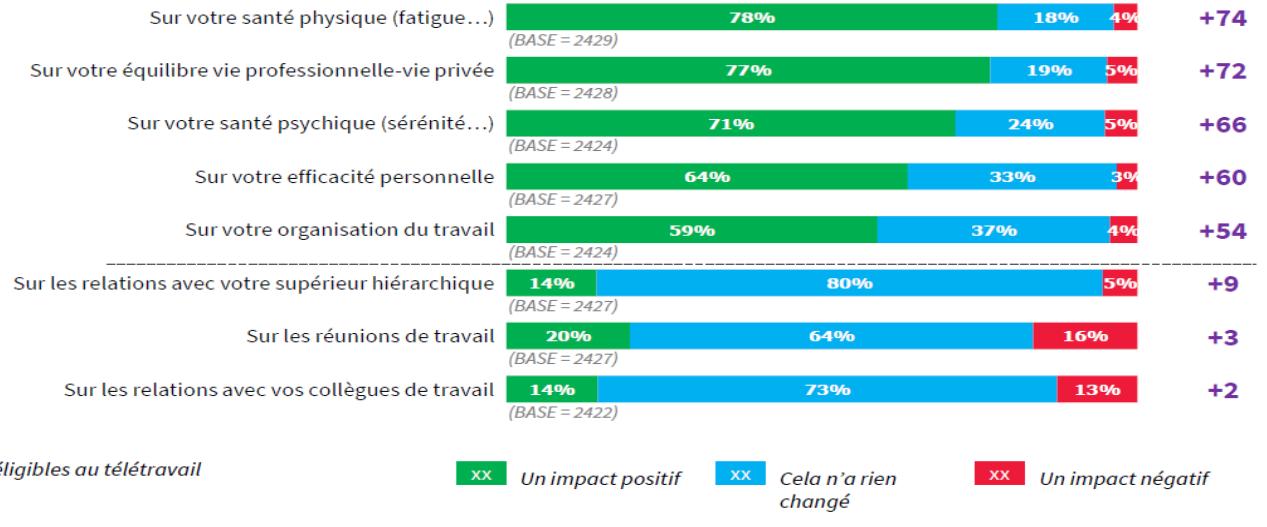
BASE : 6135 RÉPONDANTS



DIRIEZ-VOUS QUE LE TÉLÉTRAVAIL A :

BASE : CEUX QUI EXERCENT UNE PARTIE DE LEURS MISSIONS EN TÉLÉTRAVAIL

% Positif – Négatif



16

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE - BAROMÈTRE SOCIAL 2023



Source : Baromètre social 2023 / 3^{ème} vague d'enquête / Présentation au CSA-M du 13 février 2024.



Analyse :

- Le télétravail est perçu comme une modalité d'organisation du travail positive sur la qualité de vie au travail du télétravailleur, permettant notamment une réduction de la fatigue liée à la suppression des temps de transport mais également un meilleur équilibre vie professionnelle vie privée.
- À noter qu'en matière de prévention des risques, un partenariat entre le MASA et l'Université de Clermont-Auvergne se poursuit en vue de fournir des premières restitutions à la fin de l'année 2024.

Le télétravail pour les agents en situation de handicap (1/2)



Plan triennal Handi-Cap et inclusion 2023-2025

Associé au projet de convention
avec le Fonds d'Insertion des Personnes
Handicapées dans la Fonction Publique
(FIPHFP)

Situation de handicap
Fiez-vous aux compétences !

Analyse 2023 :

- Le plan triennal « Handi-Cap et Inclusion » a défini des objectifs ambitieux pour les personnes en situation de handicap.
- Le point 8 de l'axe 3 de ce plan rappelle l'engagement de favoriser le télétravail pour les agents en situation de handicap.
- Le FIPHFP intervient pour financer le surcoût de l'aménagement technique du poste de travail au domicile de l'agent, dans une logique de stricte surcompensation du handicap.

Equipement des télétravailleurs en situation de handicap (2/2)

Année	Nombres de demandes	Nombres d'agents bénéficiaires	Montant consacré
2022	8	8	15 257,89 €
2023	4	4	6 789,32 €

Analyse 2023 :

Équipements financés :

- Matériel d'assise et de travail : bureau électrique, fauteuil ergonomique, repose bras et repose pied adaptés.
- Matériel numérique : écran, clavier sans fil et souris ergonomique...



Rappel :

- Les agents en situation de handicap souhaitant disposer d'équipements (prothèses auditives...) peuvent solliciter une participation financière auprès de leur sécurité sociale, de leur mutuelle, de la MDPH (prestation de compensation du handicap).
- Toutes les informations sont disponibles en suivant ce lien : <https://handicap.agriculture.gouv.fr/agents-en-situation-de-handicap-r2.html>

Bilan du dispositif ministériel de formation

- ✓ **Les résultats globaux du baromètre social en progression sur la formation :**
 - **Les renoncements à la formation en matière de télétravail baissent de 16 points par rapport à 2020. 35% des agents déclarent avoir déjà renoncé à une formation. 91% des agents sont d'accord avec l'affirmation suivante : « mon supérieur hiérarchique me permet de suivre les formations nécessaires à l'exercice de mes missions (+3) ».**
 - **81% des agents déclarent être satisfaits de la qualité de la formation suivie (+2) et 64 % être satisfaits de l'offre de formation (+3)**
 - **27% des agents indiquent avoir été formés au télétravail (+7 par rapport à 2020).**
- ✓ **132 agents ont suivi une formation spécifique au télétravail depuis 2022. Un pic d'inscriptions avait été constaté à la suite de la campagne télétravail. 81 encadrants ont suivi le module spécifique sur le management à distance et d'équipe hybride.**
- ✓ **Le rythme d'inscriptions aux formations télétravail est lié aux demandes déposées, ce qui explique un tassement des formations spécifiques au télétravail suivies en dehors des campagnes de télétravail.**

Offre de formation disponible

La thématique du télétravail étant une formation transverse, une offre interministérielle de formation est également accessible aux agents du MASA avec :

- L'offre de formation proposée par les PFRH. Les données relatives aux formations suivies par les agents ne sont pas disponibles et communiquées aux différents ministères concernés.
- Des modules de eformation sont également mis à disposition sur la plateforme Mentor par des PFRH : « Accompagner la mise en œuvre du télétravail (encadrant) », « Manager les télétravailleurs », « Etre télétravailleur ». Ainsi, 76 agents MASA se sont inscrits à ces modules.

Enfin, le télétravail est un sujet également abordé dans le cadre de parcours formation relatif au management. C'est par exemple le cas dans la formation « La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs ».

Le droit à la déconnexion

Remise différée

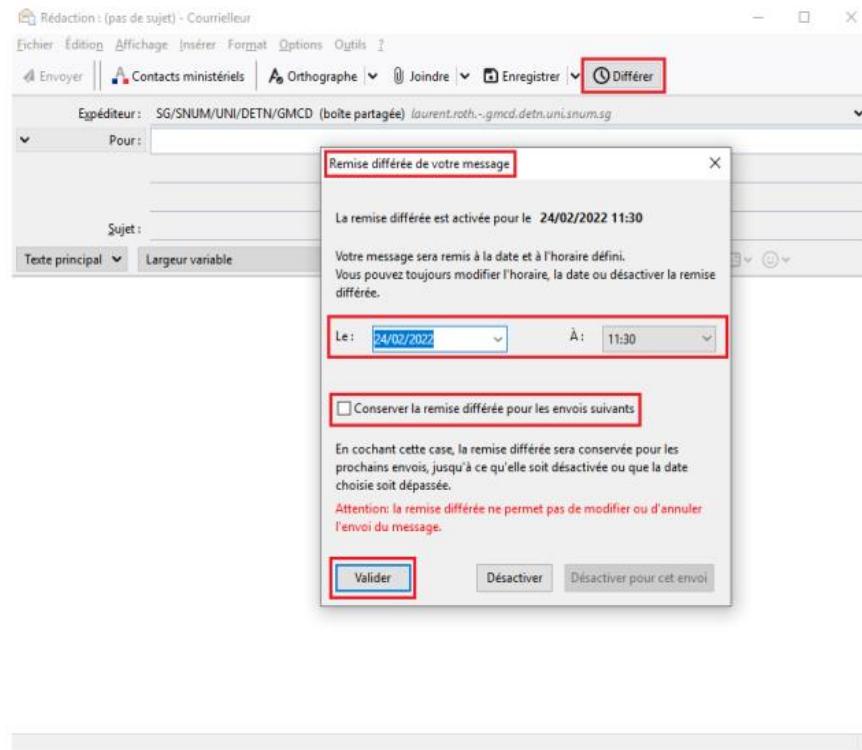
Dans le cadre du droit à la déconnexion, vous pouvez activer la remise différée

Lors de la rédaction d'un message, cliquez sur "Différer".

Selectionner la date et heure de remise du message.

Vous pouvez également conserver la remise différée pour les envois suivants

L'activation de la remise différée ne peut se faire que sur 30 jours



⚠ Remise différée/Envoi différé

Il s'agit bien dans le cas présent d'une remise différée, cela signifie que le message est directement adressé vers les serveurs de messagerie et sera remis au destinataire à la date et heure définis.

- Le droit à la déconnexion correspond au droit, pour tout agent de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.
- Dans ce cadre, la messagerie courrielleur a été configurée pour permettre l'envoi de courriers électroniques de manière différée.

L'évaluation du télétravail dans la fonction publique



LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE APRÈS LA CRISE SANITAIRE

Premier bilan

Rapport public thématique

Novembre 2022

- Le télétravail dans la fonction publique après la crise sanitaire a fait l'objet d'un rapport par la Cour des comptes.
- La synthèse de ce rapport s'articule autour de 4 points :
 - > Une accélération très volontariste de la mise en place du télétravail.
 - > Concilier avec vigilance l'intérêt du service et les charges immobilières avec le déploiement du télétravail.
 - > S'assurer de la productivité du télétravail et de l'efficacité des modalités de contrôle des agents en télétravail.
 - > Le télétravail: une chance à saisir pour améliorer et rénover l'offre de services aux usagers.

III- Perspectives d'évolution

Le bilan du télétravail lors des entretiens professionnels

Modification Modèle Corps Commun ajout des éléments dans le chapitre I – Bilan de l'année ~~aaaa~~ avant « Appréciation globale sur l'activité et la réalisation des objectifs de l'année écoulée »

I - Bilan de l'année 2023		
CONTEXTE DE L'ANNÉE ÉCOULEE (environnement de travail de l'agent et objectifs du service sur l'année écoulée)		
Bilan et réalisation des objectifs de l'année écoulée		
Rappel de l'objectif	Réalisation	Analyses des résultats et enseignements tirés
	<input type="checkbox"/> Atteint <input type="checkbox"/> Partiellement atteint <input type="checkbox"/> Non atteint <input type="checkbox"/> Devenu sans objet	
	<input type="checkbox"/> Atteint <input type="checkbox"/> Partiellement atteint <input type="checkbox"/> Non atteint <input type="checkbox"/> Devenu sans objet	
	<input type="checkbox"/> Atteint <input type="checkbox"/> Partiellement atteint <input type="checkbox"/> Non atteint <input type="checkbox"/> Devenu sans objet	
Ce qui a facilité ou freiné les résultats		
Autres dossiers ou travaux sur lesquels l'agent s'est investi en cours d'année :		
- nature des dossiers ou travaux : - les résultats obtenus par l'agent :		
Agent concerné par le télétravail: <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Point sur la mise en œuvre du télétravail (si l'agent est concerné) : <div style="border: 2px solid orange; height: 40px; width: 100%;"></div>		
Appréciation globale sur l'activité et la réalisation des objectifs de l'année écoulée		
EVALUATEUR Appréciation de l'évaluateur Éléments particuliers à prendre en compte <div style="border: 1px solid gray; height: 40px; width: 100%;"></div>		

- Conformément au point 2.4 de l'accord, « un bilan est effectué entre l'agent et son supérieur hiérarchique sur les modalités d'exercice du télétravail et son articulation avec la part d'activité réalisée sur le lieu d'affectation lors des entretiens professionnels ».
- Afin d'insérer une rubrique dédiée à cet échange au sein du CREP, le MASA a saisi le CIRH.
- Cette rubrique s'intégrerait au sein du chapitre I Bilan de l'année avant « Appréciation globale sur l'activité et la réalisation des objectifs de l'année écoulée ».
- Elle concconcerterait les différents modèles de CREP du MASA (modèle commun, administrateur de l'Etat, emploi de direction et IPEF avec l'accord du MTE).

Perspectives d'évolution

- Simplification des procédures de remontées des informations utiles au paiement de l'allocation forfaitaire télétravail (état liquidatif commun à toutes les structures du MASA sans utilisation d'Agorha).
 - Mise en place d'une téléprocédure visant à entièrement dématérialiser la demande de télétravail (en administration centrale).
- Les travaux sont en cours pour une mise en œuvre opérationnelle en 2025.

Tableau de bord des actions restant à mener dans le cadre de l'accord relatif au télétravail

- **Poursuivre la réflexion sur le développement des tiers-lieux internes et externes.**
- Poursuivre la mise à jour des RIALTO et des DUERP.

Temps d'échanges