



# Comité de Suivi Télétravail du 27 juin 2024 COMPTE-RENDU

Paris, le 3 juillet 2024

L'UNSA était représentée par Jérôme CHAUR et Martine HARNICHARD

Ce comité de suivi se tient dans le cadre de l'accord télétravail signé au MASA avec l'ensemble des organisations syndicales. Il est annuel et rend compte d'une enquête auprès des services du MASA. Le taux de réponse reste satisfaisant (72 %) mais inférieur à celui de 2022 (82 %).

Plusieurs éléments sont recensés :

- Quotité de jours et Modalités de télétravail (jours fixes ou jours flottants),
- Répartition des agents par sexe et par catégorie
- Nombre de demandes en 2023
- Taux d'équipements numériques,
- Nombre de tiers lieu,
- Mise à jour de RIALTO,
- Formation,
- Droits à la déconnexion.

**Bilan :** Il concerne les grandes directions d'administration centrale (SG, DGAL, DGPE, DGER etc.) ; les DRAAF et l'enseignement agricole.

**Evolution du télétravail :** Le taux de télétravailleurs a augmenté grâce à l'élargissement des missions éligibles. Il augmente pour les catégories A+, A et B, et se maintient pour les catégories C. Par rapport aux agents couverts par l'accord, il est de 72 %, représentant 45 % des effectifs totaux au MASA. L'accès au télétravail est égal pour les hommes et les femmes.

L'UNSA a interrogé l'administration pour les agents du cabinet dont le taux de télétravail est le plus faible après l'enseignement agricole et connaît de très fortes variations entre 2022 et 2023 entre les femmes et les hommes.

**Réponse de l'administration :** Les évolutions s'expliquent par les mobilités, le renouvellement des cabinets, et moins de postes télétravaillables (chauffeur, cuisinier). De plus, avec seulement 48 agents, chaque changement impacte fortement les pourcentages.



**Nombre de jours par semaine et jours fixes/jours flottants :** Il varie selon les catégories :

- 1 jours pour les A+ et les catégories C,
- 2 jours pour les catégories A.
- Entre 1 et 2 jours pour les catégories B.

**Les jours flottants** sont peu représentés chez les catégories A, B et C par rapport aux jours fixes (moins de 25 % des télétravailleurs). Par contre, les catégories A+ utilisent plus fortement cette modalité (45 %).

L'administration a rappelé qu'il n'y a pas de consigne du secrétariat général refusant les jours flottants. L'appréciation du chef de service et l'organisation du service priment.

Les organisations syndicales ont demandé qu'une communication positive soit faite sur l'utilisation des jours flottants afin d'apporter plus de souplesse pour les agents.

Enfin, les principaux jours de télétravail sont sans surprise les lundi, mercredi et vendredi. Pour les agents en enseignement agricole, c'est principalement le mercredi et le vendredi.

**3 jours de télétravail :** ils sont peu représentés (moins de 12 % des télétravailleurs) La DGER et la DGAL sont les directions où cette modalité est la plus présente

Les organisations syndicales ont rappelé les difficultés pour obtenir 3 jours de télétravail, notamment au Secrétariat Général, alors que dans d'autres structures c'est plus facile (DGAL et DGER).

**Réponse de l'administration :** Il n'y a pas de périmètre uniforme ; l'avis du chef de service est crucial pour accorder 3 jours et maintenir le collectif de travail. La concertation interne est essentielle ; certaines expériences ont permis un télétravail mieux ajusté (ex : DRIAIF IDF).

**Equipements numériques :** Les demandes d'équipement sont majoritairement satisfaites. L'octroi de téléphones dépend des stocks. Chaque télétravailleur, hors enseignement, dispose d'un PC portable, clavier, souris et écran sur demande. Pour l'enseignement agricole, les demandes sont en cours de satisfaction.

**Allocation forfaitaire télétravail :** 1 145 396 € ont été versés pour 397 707 jours (2,88 € pour 88 jours max part agent).

L'automatisation de la remontée des données n'est toujours pas effective, ce qui induit un travail important de traitement des ressources humaines. L'amélioration du reporting automatique est en projet.

L'UNSA est intervenue sur les difficultés pour payer les indemnités en DDI. Les SGCD se plaignent de tableaux à remonter au MASA.

**Réponse de l'administration :** c'est un point de vigilance et l'administration fera une communication vers les SGCD.

**Tiers lieux :** Il n'y a pas de tiers lieux identifiés et pas de demande des agents. Par contre, pour les DRAAF en multi-sites, des tiers lieux internes ont été mis en place dans les locaux.

**Autorisations télétravail :** Une grande majorité des demandes ont reçu un avis favorable. Seulement 3 à 4 % des demandes n'ont pas fait l'objet d'une autorisation.

**Mise en œuvre de l'accord télétravail :** Chaque établissement public applique l'accord télétravail par accords locaux, notes de service ou chartes. À ce jour, à l'exception de Vet AgroSup, en cours de négociation, tous les établissements ont des modalités de télétravail.

Les mises à jour de RIALTO et DUERP sont en cours en administration centrale. En DRAAF, elles ont commencé à près de 50 % et en enseignement agricole aux alentours de 10 %.

**Baromètre social :** Le baromètre social révèle que le télétravail est perçu très positivement par les agents, sans affecter négativement les relations professionnelles. Il contribue à un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

**Télétravail et handicap :** Le plan triennal handicap et inclusion 2023-2025 mis en place au MASA favorise le télétravail et permet de financer le surcoût d'aménagement technique de télétravail. En 2023, 4 agents ont demandé un aménagement, les 4 demandes ont été satisfaites pour 6,8 k€ (15 k€ en 2022 pour 8 demandes).

**Formation au télétravail :** Les agents sont satisfaits des formations dispensées, et le nombre d'agents formés progresse même si les effectifs restent faibles (27 % d'agents formés entre 2020 et 2023). 81 encadrants ont suivi la formation spécifique sur le management à distance via le MASA.

Ces données ne tiennent pas compte des formations via la PFRH.

**Droits à la déconnexion :** Afin d'améliorer ce droit à la déconnexion, le courrielleur présent sur chaque PC portable donne la possibilité de faire des envois différés (envoyer le mail le lendemain à 8 h par exemple).

**Evaluation du télétravail dans la fonction publique :** Un rapport de la cour des comptes de novembre 2022 dresse un bilan du télétravail après la crise sanitaire. 4 points sont relevés :

- Une accélération volontariste du télétravail dans les administrations,
- La nécessité de concilier l'intérêt du service et les charges immobilières avec le télétravail,
- L'assurance d'une productivité du télétravail et de l'efficacité des contrôles des agents en télétravail,
- Le télétravail est une chance à saisir pour améliorer le service aux usagers.

Pour l'UNSA, le télétravail permet une meilleure qualité de vie au travail et donc une meilleure efficacité. La supervision des agents est normale mais l'UNSA reste prudente sur d'éventuelles dérives du management (contrôle de l'activité, enregistrement de la frappe clavier, envoi régulier de photo au manager).

#### **Perspective d'évolution :**

**Evaluation du télétravail dans l'entretien professionnel :** Un point est intégré dans les entretiens professionnels 2024 pour mener un échange et évaluer le télétravail avec l'agent.

**Télé-procédures :** Une télé-procédure de demande de télétravail est prévue pour 2025 afin de simplifier les demandes et permettre de remonter plus rapidement les informations pour payer les indemnités forfaitaires de télétravail

#### **Actions restant à mener :**

- Tiers lieux : Réflexion en cours pour disposer de tiers lieux avec conventionnements à faire.
- Poursuite de la mise à jour des RIALTO et DUERP.

Pour l'UNSA, le télétravail s'inscrit de mieux en mieux dans le quotidien des agents. Cette pratique du travail apporte un meilleur équilibre vie privée/ vie publique.