

Modalités de suivi de l'accord télétravail

Éléments de synthèse des accords ou projets d'accords

Perspectives

#1

Modalités de suivi de l'accord interministériel

MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD TELETRAVAIL DU 13 JUILLET 2021

Un accord interministériel a été signé le 13 juillet 2021 à l'unanimité des représentants et des employeurs des trois versants de la fonction publique.

Cet accord prévoit la mise en place d'un comité de suivi qui est chargé notamment de suivre l'avancement des mesures de l'accord.

Il aura également pour mission d'établir un état des lieux de l'évolution des pratiques, d'analyser l'impact du télétravail sur le fonctionnement des administrations, ainsi que d'évaluer la mise en œuvre des dispositions de l'accord.

COMITÉ DE SUIVI DU 18 MARS 2022

Ce premier comité de suivi de l'accord du 13 juillet a pour objectif d'établir un état des lieux de l'avancement des négociations menées par l'ensemble des employeurs et de présenter les grands axes des accords conclus ou en cours de négociation.

#2

Éléments de synthèse

Sources :

FPE : enquête menée auprès des DRH ministériels : 13 fiches retournées (10 ministères + 3 départements ministériels)

FPH : enquête menée auprès de 983 établissements (428 ES et 555 ESMS).

FPT : enquête flash menée par les associations d'élus auprès des CDG et des différents échelons de collectivité: régions, départements, bloc communal.

Au regard du nombre très élevé d'employeurs des échelons communal et intercommunal, l'enquête a été menée auprès d'un panel restreint de 115 entités du bloc local représentant 23 000 agents (80% de communes et 20% d'EPCI)

Des données plus complètes seront produites par les associations d'employeurs territoriaux dans le cadre de leurs enquêtes annuelles.

Nombre d'accords conclus :

4 accords conclus au 11/03/2022 (FPE)

139 accords conclus (FPH)

108 accords conclus (FPT)

Nombre d'accords en cours de négociations :

7 projets d'accords (FPE)

117 projets d'accords (FPH)

Au moins **34** projets d'accords (FPT)

Fonction Publique Hospitalière

➤ Ouverture des négociations suite à l'accord du 13 juillet 2021

- **Tous secteurs confondus** : **26%** des établissements répondants indiquent avoir procédé à l'ouverture de négociations (soit 256 ES et ESMS). Dans **54%**, ces négociations ont conduit à la signature d'un accord (139 accords signés).
- **Par secteur** :
 - **Secteur sanitaire** : **43%** des établissements répondants indiquent avoir procédé à l'ouverture de négociations (183 ES). Dans **58%** de ces établissements, un accord a été signé (106 accords).
 - **Secteur social médico-social** : **13%** des établissements indiquent avoir procédé à l'ouverture de négociations (**73 ESMS**). Dans **45%** de ces établissements, un accord a été signé (nb **33 EJ**).

➤ Particularités de la FPH

La grande majorité des missions exercées par les professionnels soignants ou en contact avec les patients ou/et résidents ne peuvent s'exercer en télétravail.

Dès lors que l'employeur envisage d'encadrer le recours au télétravail dans son établissement, il saisit pour avis les instances représentatives afin de différencier les activités télétravaillables des activités non éligibles selon les critères prédéfinis dans l'accord local, ce qui aboutit à un nombre restreint de missions.

Fonction Publique Hospitalière

➤ Focus sur les CHU, qui représentent 35% des effectifs de la FPH. 59% des CHU répondants ont ouvert les négociations et parmi eux 59 % ont signé un accord télétravail

- CHU ayant répondu : 23
- CHU ayant partiellement répondu : 6
- CHU n'ayant pas répondu : 3

	Nombre de CHU ayant ouvert les négociations	Pourcentage de CHU ayant ouvert les négociations	Nombre de CHU ayant signé un accord	Pourcentage de CHU ayant signé un accord
CHU	17	59 %	10	59 %

Fonction Publique Territoriale

➤ L'enquête a été réalisée par les associations d'employeurs, à la demande du MTFP :

- AMF,
 - ADF
 - Régions de France
 - Fédération Nationale des centres de gestion (FNCDG)
 - L'ADCF a été sollicitée plus tardivement et ses données viendront compléter les retours obtenus à ce stade
- Chaque année, les associations d'élus mènent différentes études sous forme de sondage des élus et professionnels RH ou de DG qui portent sur les actualités RH des employeurs. L'AMF a ainsi proposé que l'une des études/sondage intègre spécifiquement l'application de l'accord national télétravail.

➤ Particularités de la FPT

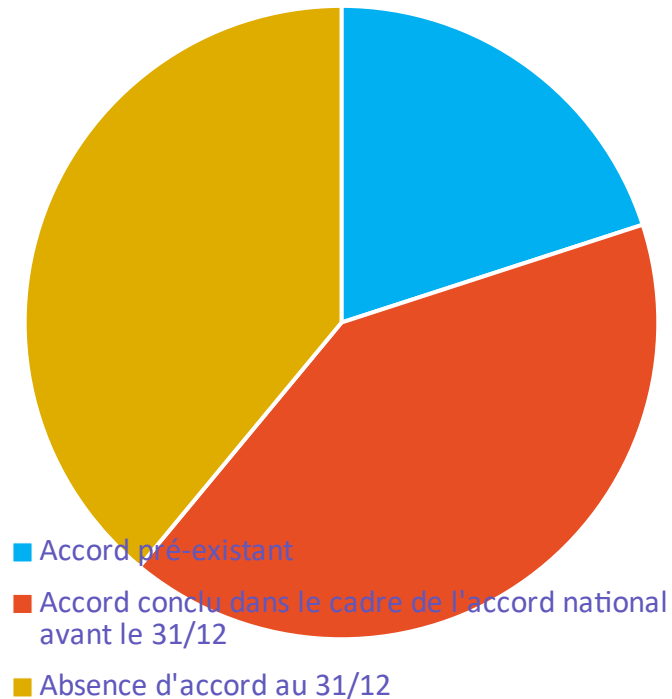
Près de 42 000 employeurs, notamment au sein du bloc communal, qui rend plus complexe le suivi de l'application de l'accord et la prise en compte des différentes situations locales particulières.

Comme dans la FPH, la grande majorité des missions exercées par les agents de la FPT ne peuvent s'exercer en télétravail, en particulier dans les communes. Néanmoins, même dans les petites collectivités, la possibilité même marginale de télé-travailler, dans un cadre respectueux de l'accord, constitue un levier d'attractivité.

Concernant l'échelon communal, il conviendra par la suite de ne plus l'appréhender en un seul bloc, et de bien distinguer la situations des EPCI/EPT, qui présentent un ratio plus importants que dans les communes de fonctions supports et d'ingénierie, par nature plus télétravaillables (marge de progrès dans la suivi).

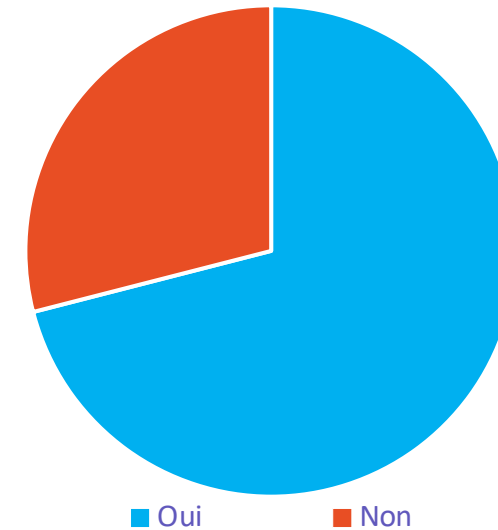
Fonction Publique Territoriale – Bloc communal

Existence d'un accord local télétravail au 31/12



Parmi les 115 communes et EPCI ayant répondu à l'enquête, 47 ont conclu un accord local dans le cadre de l'accord national au 31 décembre 2021 (soit **41 %**) et 23 justifient d'un accord local conclu avant l'accord-cadre du 13 juillet 2021 (soit **21%**).

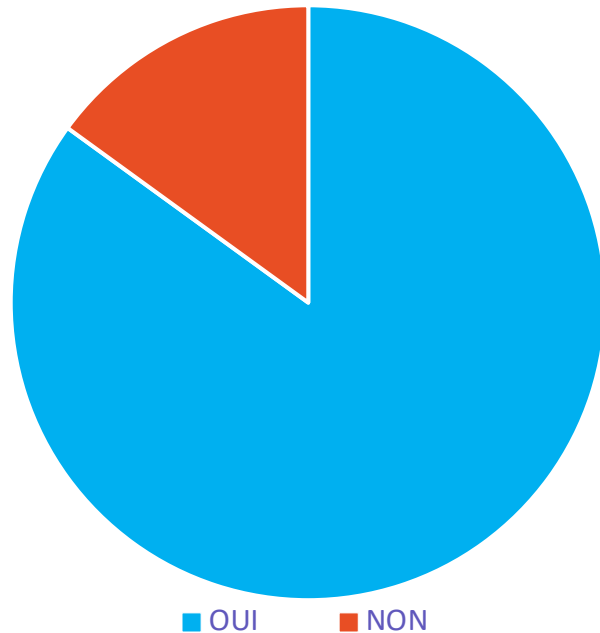
Accord local conclu ou en cours en 2022



Sur les 45 communes et EPCI restant, 32 vont aboutir à un accord local en 2022 ou ont des négociations en cours (soit plus de 70%).

Fonction Publique Territoriale – Départements

Accord local télétravail préexistant



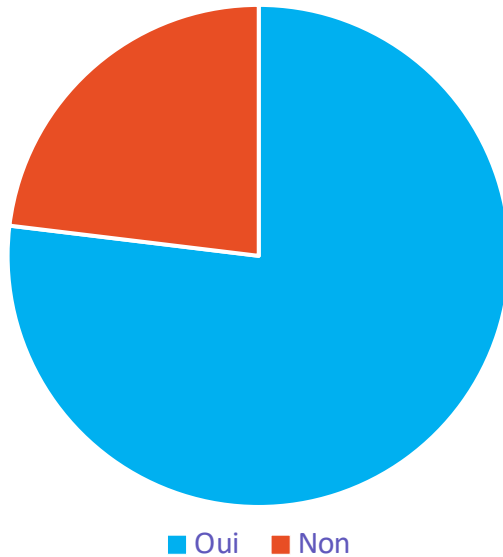
Sur 30 départements ayant répondu, **85 %** (soit 26 conseils départementaux) avaient déjà conclu un accord télétravail avant l'accord-cadre national.

Quelques départements avaient un accord préexistant conforme à l'accord-cadre. Néanmoins, certains départements ont décidé d'adapter leurs accords préexistants au 1^{er} janvier 2022, l'accord-cadre ayant selon eux servi à mieux encadrer les modalités d'exercice du télétravail (droit à la déconnexion, adaptation des pratiques managériales, ...).

Parmi les départements n'ayant pas encore conclu d'accord au 1^{er} janvier 2022, la plupart ont initié des négociations en vue d'aboutir à un accord local.

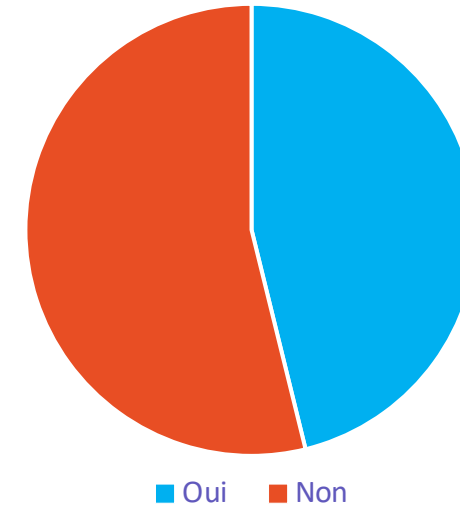
Fonction Publique Territoriale – Régions

Accord local télétravail
préexistant



Sur les 13 Régions, 10 avaient déjà un accord télétravail conforme à l'accord cadre (77 %). 2 Régions disposaient d'un accord antérieur non conforme à l'accord-cadre et ont initié des négociations. Seule 1 Région n'ayant pas d'accord n'a pas encore ouvert les négociations.

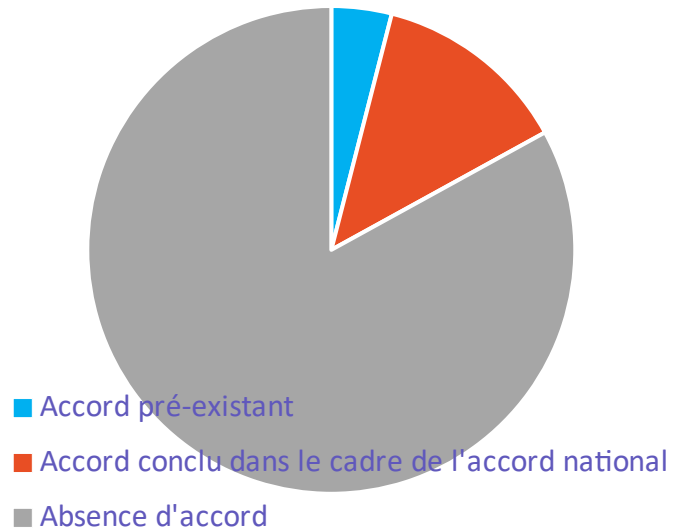
Négociations engagées en
application de l'accord-
cadre



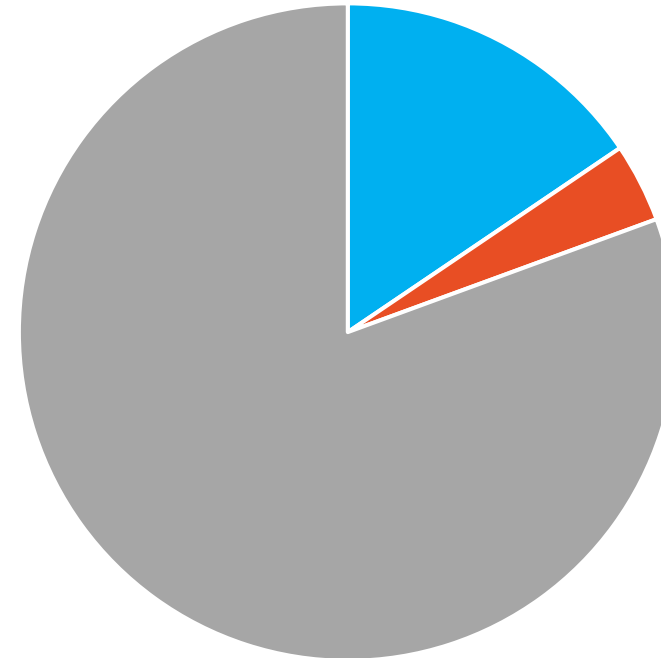
6 Régions (46 %) ont initié des négociations en application de l'accord-cadre. 4 d'entre elles ont conclu de nouveaux accords : 1 Région car son accord initial n'était pas conforme à l'accord cadre et les 3 autres, malgré un accord local conforme à l'accord-cadre, ont tout de même initié des négociations et conclu un nouvel accord.

Fonction Publique Territoriale – Centres de gestion

Existence d'un accord local télé-travail au 31/12



13 % des CDG ayant répondu à l'enquête (30 CDG) ont conclu un accord local relatif au télétravail depuis l'adoption de l'accord-cadre du 13 juillet 2021. 4 % disposaient d'un accord local préexistant à l'accord national.



Parmi les CDG ne disposant pas d'un accord local à ce jour, **16 %** ont un accord en cours de négociation et 4 % des CDG ont prévu d'engager des négociations au second semestre 2022.

Etat - Les démarches de négociations

Tous les ministères enquêtés ont ouvert des négociations sur le télétravail.
En moyenne, la part « visible » du travail de négociation représente **entre 4 et 6 réunions multilatérales.**

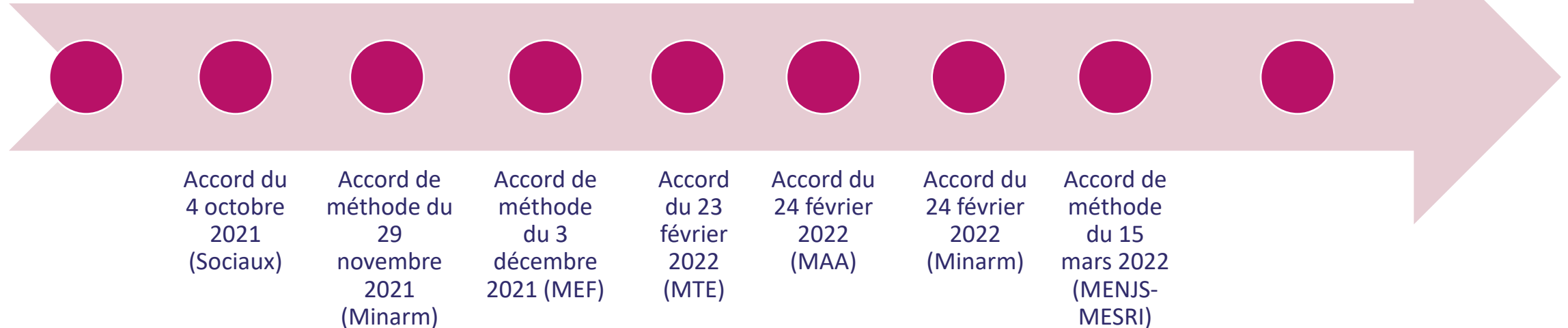
(hors réunions préparatoires, réunions bilatérales, et travail de chaque partie prenante).

- **4 ministères** ont fait le choix de formaliser au préalable un **accord de méthode.**
- **1 ministère** a fait le choix de ne **pas négocier d'accord au niveau ministériel** et de laisser les **négociations au niveau du dialogue social de proximité.**
- **2 départements ministériels** ont fait le choix d'une **concertation aboutissant à des arrêtés modificatifs et leurs circulaires de gestion associées.**

Fonction Publique d'Etat : une concentration de négociations sur le dernier trimestre 2021 et le 1^{er} trimestre 2022

*Accord
cadre du
13
juillet
2021*

*18 mars
2022 : 1^{ère}
réunion du
Comité de
Suivi*



Ministères ou départements ministériels	Accord de méthode ?	Nature du cadre négocié (ou en cours de négociation)	Périmètre
1 (Ministères Sociaux)	NON	Accord majoritaire du 4 octobre 2021	Administration centrale
2 (Economie, Finances et Relance)	OUI	Accord ministériel	AC + directions à réseau, SD compris, hors opérateurs et hors agents du MEFR en activité dans les DREETS et DDI
3 (Transition écologique, cohésion des territoires et relations aux collectivités territoriales)	NON	Accord unanime du 23 février 2022	Services du pôle ministériel (hors DDI et DGAC)
4 (Armées)	OUI	Accord unanime du 24 février 2022	Services ministériels + établissements publics
5 (Agriculture)	NON	Accord unanime du 24 février 2022	Périmètre ministériel
6 (Education Nationale, Jeunesse et Sports, Enseignement Supérieur, Recherche et Innovation)	OUI	Accords ministériels	Ensemble des périmètres ministériels hors personnels enseignants des 1ers et 2nds degrés
7 (Culture)	NON	Accord	Administration centrale
8 (Justice)	NON	Accord	
9 (Intérieur)	OUI	Accord	Services ministériels et DDI
10 (Europe et Affaires étrangères)	NON	Accord	Services ministériels (télétravail exceptionnel pour les postes à l'étranger)
11 (Conseil d'Etat)	NON	Arrêtés et circulaires associées	Agents du Conseil d'Etat et de la Cour nationale du droit d'asile, et celui des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel (personnels de greffes)
12 (Services du Premier Ministre)	NON	Note de service	SPM
13 (Direction Générale de l'Aviation Civile)	NON	Note de gestion du 1^{er} juillet 2021 + charte télétravail	DGAC

Les employeurs publics ont porté une attention particulière au cadrage et aux process

Attention portée au déploiement et à la cohérence d'ensemble :

- Conditions de déploiement des accords
- Harmonisation des pratiques de télétravail

Attention portée aux process :

- Instruction des demandes individuelles (formulation des demandes, entretiens, modalités de recours)
- Comptabilisation du temps de travail

Attention portée aux équilibres :

- Charge de travail, droit à la déconnexion et prévention des RPS
- Equilibre entre télétravail individuel et préservation du collectif de travail (cf. par ex. question d'un jour sans télétravail, régulation des jours flottants sur une période mensuelle)

Attention portée aux conditions de réussite :

- Formations et outils d'accompagnement
- Evolution de la culture managériale

Les organisations syndicales ont porté des sujets d'attention particuliers

Périmètre d'application, suivi et déclinaison de l'accord

Des questions notamment sur les **modalités de suivi des accords locaux**

Équipement et prise en charge des frais

Des revendications relatives à des questions de **prise en charge** :

- *Prise en charge des **frais de repas** (titres restaurant ou subvention).*

Des discussions sur les **dotations en équipement** des agents :

- *Définition de l'équipement « socle » de l'agent et critères d'attribution de compléments*

Espaces de travail

Des interrogations sur les **ré-aménagements** des espaces de travail que le télétravail permettrait.

Procédures opérationnelles et rôle des acteurs

Des questions sur les **règles** :

- *Décompte jours flottants et régulation jours fixes*

Des questions sur les **procédures** :

- *Modalités de résolution des désaccords sur l'**accès au télétravail** (en amont de la saisine de la CAP)*
- *Modalités de **contrôle de l'exécution des activités** confiées à l'agent en télétravail*
- *Modalités opérationnelles pour la mise en œuvre effective du **droit à la déconnexion***

Des questions sur le **rôle des acteurs** :

- *Rôle des référents télétravail*

Suivi et déclinaison des accords

Les accords rappellent le **principe de faveur** (*l'accord local ne peut que préciser l'accord de niveau supérieur ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles*).

Ils donnent des orientations sur des **thématiques à intégrer possiblement** (*par ex. cartographie des tiers-lieux et liste des formations*) **ou obligatoirement** (*par ex. modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion*)

Pratiques inspirantes :

- Rôle du comité de suivi de l'accord (au-delà du suivi) : établir un état des lieux de l'évolution des pratiques de télétravail, une analyse des impacts du télétravail sur le fonctionnement des organisations (MTE).
- Réalisation d'un bilan quantitatif et qualitatif du télétravail, dans le cadre du rapport social unique, et présenté aux instances de dialogue social compétentes (MTE).

Cadre général, périmètre, accès et traitement des demandes

Tous les accords développent un chapitre introductif sur les **enjeux du télétravail** et reprennent notamment la définition de l'accord-cadre.

Certains accords inscrivent le télétravail dans une perspective de **qualité de vie au travail**.

Tous les accords mettent à disposition des **ressources utiles** (formulaires, liste des formations, guides, ...), souvent annexées à l'accord.

Certains accords indiquent une **liste des activités exclues** du champ de l'accord.

Certains accords prévoient une **ancienneté minimale** pour accéder au télétravail. D'autres accords prévoient une **période d'adaptation** pour les agents primo-arrivants.

Plusieurs structures prévoient un **entretien préalable** à l'autorisation de télétravail, entre l'agent et l'autorité hiérarchique.

Pratiques inspirantes :

- Formaliser les principes, modalités, recommandations et outils du télétravail dans une **charte**, signée par l'agent et sa hiérarchie (DGAC).
- Inscription dans les fiches de postes si le poste est majoritairement, partiellement ou non télétravaillable. (MTE)
- Mise à disposition d'outils d'aide au traitement des demandes (Minarm)
- Entretien préalable pour vérifier et définir les conditions de faisabilité du télétravail (Conseil d'Etat).

Matériel mis à disposition, équipement et espaces de travail

Tous les accords précisent le **matériel mis à disposition des agents** (variable selon les accords).

Tous les accords proposent la possibilité de télétravailler dans des **tiers-lieux**.

Certains accords évoquent la prise en compte du télétravail dans les projets **d'aménagement des espaces de travail**.

Pratiques inspirantes :

- Diffuser chaque année une liste des applications accessibles / non accessibles à distance (MTE).
- Proposition de création d'un Fonds de développement et d'accompagnement du télétravail (FDAT) dédié au financement d'outils collaboratifs, de formations, d'évaluations des impacts du télétravail et du développement de tiers-lieux (MEF).
- Expérimentation en cours par la Préfecture de l'Essonne de tiers-lieux conventionnés sur le département (Agriculture)
- Définition de critères pour la réflexion et l'expérimentation des « espaces tertiaires de demain » (DGAC).

Organisation du télétravail, régulation de la charge de travail et droit à la déconnexion

La **répartition** des jours de télétravail flottants est appréciée sur des **bases diverses** (mensuelle, trimestrielle, annuelle).

Certains accords incluent dans les jours de présence les temps de mission et de déplacements.

Certains accords ouvrent à la **possibilité d'un jour de présence obligatoire sur site**, à apprécier localement.

Le droit à la déconnexion est parfois intégré dans un **autre cadre de négociation** (par ex. accord égalité professionnelle).

Pratiques inspirantes :

- Réflexion sur l'utilisation et les adaptations des outils de décompte du temps de travail (en lien également avec le droit à la déconnexion) (MTE)
- Rappel que le temps de connexion n'est pas le reflet de l'engagement ou de la valeur professionnelle de l'agent (Ministères sociaux)
- Exemple de cadre définissant les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion (charte des temps à MTE)
- Elaboration d'un modèle de chartes du droit à la déconnexion (MEFR)
- En complément : Expérimentation de la semaine de 4 jours (MTE).

Fonctionnement du collectif, évolution des pratiques managériales, formations et outils d'accompagnement

Tous les accords insistent sur les enjeux, objectifs et moyens visant à faire évoluer la culture managériale et le fonctionnement des organisations du travail.

Tous les ministères ont déjà conçu, développé et diffusé des formations, des outils et / ou des ressources pour soutenir la mise en œuvre du télétravail :

- Formations avec une multiplicité de modalités
- Soutien RH et technique des équipes (référents, ...)
- Outils managériaux
- Espaces de discussion, RETEX, ...

Pratiques inspirantes :

- Organisation de RETEX réguliers, et d'espaces de propositions et de discussion dans une logique d'amélioration continue (Ministères Sociaux).
- Mise en place de 2 types de référents : le référent de l'autorité centrale d'emploi et un référent RH de proximité (Minarm).
- Mise en place d'un webinaire de sensibilisation, obligatoire pour tous les managers, élaboré sur la base des retours d'expérience. (MTE).
- Possibilité de mobiliser le dispositif d'accompagnement collectif des équipes (coaching collectif) qui peut permettre un partage de réflexions et de propositions d'actions sur les conditions d'une organisation du télétravail (Ministères sociaux)

Prévention des risques et santé au travail, égalité professionnelle et prise en compte des agents en situation particulière

Les accords rappellent que le télétravail doit respecter les **principes de prévention, de protection et de promotion de la santé au travail des agents**.

Certains accords prévoient la **possibilité de visites au domicile de l'agent**, soit d'une délégation de l'instance spécialisée SST, soit des assistants ou conseillers de prévention.

Certains accords insistent sur les **enjeux d'égalité professionnelle** liés au télétravail.

Certains accords insistent sur la **prise en compte des agents** en situations particulières.

Pratiques inspirantes :

- Intégrer un volet relatif aux risques liés au télétravail dans les DUERP.
- Conception d'un outil d'autodiagnostic et d'un outil de bilan du déploiement du télétravail (MEF).
- Information du médecin du travail des agents télétravaillant 3 jours / semaine, afin d'assurer si nécessaire un suivi médical adapté. (MTE)
- Ajout d'un chapitre relatif aux observations concernant les situations de télétravail dans les rapports annuels des médecins du travail (MTE)
- Mise en place d'un indicateur de suivi genré de l'accès au télétravail (MTE).
- Expérimentation d'un retour d'expérience sur des activités télétravaillables ou pas dans certains métiers en lien avec les questions d'égalité professionnelle (MTE).
- Attention particulière portée aux nouveaux arrivants avec possibilité de mise en place de tutorat ou de compagnonnage (MTE).
- Projet de guide du télétravail pour les aidants familiaux (Ministères sociaux)

Focus sur des services déconcentrés : Préfecture de Seine Saint-Denis

Préfecture Seine Saint-Denis	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Total agents bénéficiant du télétravail en amont de la crise sanitaire (début 2020)	4	1	-	5
Total agents qui télétravaillent régulièrement en 2022				
Préfecture	48	64	80	192
DDPP 93	35	14	2	51
Total	83	78	82	243 = 33 % de l'effectif

Points clés :

« Le télétravail, précédemment considéré comme un acte de gestion RH, est devenu un acte d'organisation de service ».

- Un déploiement d'outils informatiques massif
- L'accompagnement des services dans l'adaptation aux nouvelles modalités de travail
- La modernisation des procédures internes (parapheurs numériques) et une évolution de l'organisation des services.

#3

Perspectives

Perspectives proposées

Propositions pour une feuille de route du Comité de suivi

- Enrichir l'analyse des accords des 3 versants, sur le long terme.
- Recenser et mutualiser les outils développés (formations, espaces de discussion, ...)
- Réaliser une synthèse des RETEX qui seront réalisés par les structures.
- Valoriser et diffuser les enseignements (« pratiques inspirantes ») issus des travaux des différents comités de suivi.