

Mise en œuvre du télétravail dans les services des MTES/MCT et les EP

Bilan 2017



MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solaire.gouv.fr

MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr

Cadre réglementaire

- Le télétravail aux MTES MCT est prévu par l'arrêté du 21 juillet 2016 portant application du télétravail dans les services des MTES/MCT et sa note de gestion publiée le 28 novembre 2016.
- Après une expérimentation en 2016, la généralisation est effective depuis le 1er janvier 2017.
- Les dispositions de cet arrêté sont également applicables aux établissements publics sous tutelle.
- En revanche, les DDI ne sont pas concernées par les dispositions de cet arrêté. Elles relèvent des dispositions de l'arrêté du 26 janvier 2017 et de sa note de gestion du 3 février 2017.
- Un premier bilan de la mise en œuvre du télétravail en DDI a été présenté au CHSCT des DDI le 15 mars 2018.

Un premier bilan

- Pour effectuer ce bilan, une enquête a été adressée aux services en février 2018 avec des questions factuelles et qualitatives
- Ce bilan couvre les services suivants :
 - les services d'administration centrale et les services à compétence nationale (CMVRH, STRMTG, CNPS, CETU, ENTE)
 - les services déconcentrés (DRIEA, DRIEE, DRIHL, les DREAL et DEAL, DIR, DIRM, DM)
 - les établissements publics sous tutelle
- Une mise en place progressive dans les services
- Formations suivies : - nombre de formation télétravailleurs : 506
 - nombre de formation encadrants : 388

Les chiffres clés sur le télétravail dans les services MTES/MCT (hors EP et DDI)

- **1 161 agents** sont en télétravail, soit un taux de **4,83 %** (sur un périmètre de 24028 agents des MTES et MCT)
 - DREAL : 790 agents
 - DIR : 54 agents
 - DIRM : 3 agents
 - AC + SCN : 314
- Hommes : 48,75 %, Femmes : 51,25 %
- Les catégories
 - Cat. A+ : 12,83 %
 - Cat. A : 36,61 %
 - Cat. B : 42,38 %
 - Cat. C : 8,18 %
- Les modalités
 - 1 jour/semaine : 72,70 %
 - 2 jours/semaine : 10,94 %
 - 3 jours/semaine : 1,98 %
 - modalité mensuelle : 14,38 %

Les chiffres clés sur le télétravail dans les services MTES/MCT + EP (hors DDI)

- **2 465 agents** sont en télétravail, soit un taux de **5,78 %** ainsi répartis :
 - DREAL : 790 agents
 - DIR : 54 agents
 - DIRM : 3 agents
 - EP : 1 304 agents
- Hommes : 51,85 %, Femmes : 48,15 %
- Les catégories
 - Cat. A+ : 7,38 %
 - Cat. A : 44,79 %
 - Cat. B : 41,18 %
 - Cat. C : 6,65 %

Pour information, dans les DDI, **1 015 agents** sont en télétravail soit **4,65 %**
60 agents catégorie A+, 242 catégorie A, 567 catégorie B et 146 catégorie C

Les chiffres clés sur le télétravail dans les DREAL et DEAL

- 790 agents sont en télétravail, soit un taux de 7,01 %.
 - Hommes : 48,48 %, Femmes : 51,52 %
 - Les catégories
 - Cat. A+ : 11,65 %
 - Cat. A : 35,57 %
 - Cat. B : 44,30 %
 - Cat. C : 8,48 %
 - Les modalités
 - 1 jour/semaine : 81,01 %
 - 2 jours/semaine : 9,75 %
 - 3 jours/semaine : 1,65 %
 - modalité mensuelle : 7,59 %

| Nombre d'agents en télétravail et % dans le service | | |
|---|-----|---------|
| DREAL Paca | 176 | 33,15 % |
| DREAL Auvergne-Rhône-Alpes | 126 | 12,78 % |
| DREAL Nouvelle Aquitaine | 108 | 11,71 % |
| DREAL Occitanie | 55 | 6,90 % |
| DREAL Grand Est | 53 | 6,09 % |
| DREAL Hauts de France | 45 | 6,28 % |
| DRIEE | 31 | 7,18 % |
| DRIEA | 28 | 1,62 % |
| DREAL Pays de la Loire | 28 | 7,73 % |
| DRIHL | 25 | 9,06 % |
| DREAL Centre Val de Loire | 23 | 5,56 % |
| DREAL Bretagne | 22 | 5,29 % |
| DREAL Bourgogne-Franche-Comté | 20 | 4,16 % |
| DEAL Réunion | 18 | 6,08 % |
| DREAL Corse | 14 | 11,11 % |
| DREAL Normandie | 13 | 2,40 % |
| DEAL Guadeloupe | 5 | 1,96 % |

(*) DIRIF inclus dans les effectifs de la DRIEA

Les chiffres clés sur le télétravail dans les établissements publics

- **1 304 agents** sont en télétravail, soit un taux de 7 %.

- Hommes : 54,60 %, Femmes : 45,40 %

- Les catégories

- Cat. A+: 2,53 %
- Cat. A : 52,07 %
- Cat. B : 40,11 %
- Cat. C : 5,29 %

- Les modalités

- 1 jour/semaine : 56,20 %
- 2 jours/semaine : 19,10 %
- 3 jours/semaine : 6,93 %
- modalité mensuelle : 17,87 %

| | Agents en Télétravail |
|------------------|--------------------------|
| VNF | 139 |
| Météo-France | 185 |
| CEREMA | 418 |
| Agences de l'eau | 132 |
| IGN | 163 |
| AFB | 70 |
| ONCFS | 13 |
| IFSTTAR | 93 |
| Parcs nationaux | 4 |
| ENPC | 1 |
| ENIM | 3 |
| ENTPE | 6 |
| ANCOLS | 50 |
| ANAH | 26 |
| EPMP | 1 |

Lieux de télétravail

Le télétravail est réalisé au domicile pour 95 % des agents

Les autres lieux sont :

- Autres sites des établissements publics
- Locaux associatifs ou communaux
- DDT, DREAL

Refus de télétravail

- Sur 2 614 demandes de télétravail, 2 465 ont été validées, soit un taux d'acceptation de 94,3%.
- 80 refus de télétravail pour les motifs suivants :
 - Manque d'autonomie,
 - Ancienneté insuffisante sur le poste
 - Nombre de demande trop importantes dans un même service
 - Nature des missions
- Sur les 80 refus dans les services MTES/MCT, 3 agents ont saisi la commission administrative paritaire compétente

Quelques points à signaler

Dans la majorité des cas, les agents comme les encadrants se disent satisfaits de cette nouvelle organisation du travail.

Les points de vigilance identifiés portent sur :

- L'impact sur le collectif de travail (planification des réunions, diffusion de l'information, convivialité, cohésion ...)
- Les difficultés à mettre en place le télétravail pour certaines activités (travail sur CHORUS, fonctions d'accueil, d'assistante ...)
- La conciliation vie privée / activité professionnelle (difficultés à gérer son temps, difficultés à se déconnecter)

Il apparaît un besoin d'appropriation de cette nouvelle forme d'organisation du travail tant par les agents concernés que pour toute la communauté de travail.

Des premiers enseignements positifs

Sur le plan professionnel, le télétravail permet une planification du travail, développe les relations de confiance, favorise le management par objectif, génère un sentiment général de gain en efficacité. Cette nouvelle organisation encourage les agents et les managers à réfléchir à leur mode de fonctionnement.

Sur le plan personnel, le télétravail permet une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sans pour autant créer de sentiment d'isolement marqué.

Les services font état d'une moindre fatigue et d'une réduction du stress liée notamment à une diminution des temps de transport et à une meilleure capacité de concentration.

Premières préconisations

- **engager une réflexion sur les modalités d'ouverture du télétravail à des agents de catégorie B et C** dont les activités sont en partie non éligibles au télétravail
- **permettre l'accès des agents à l'espace partagé de leur réseau à leur domicile** et développer le recours à des outils informatiques partagés et collaboratifs pour faciliter le travail à distance et la communication
- **encourager le recours au télétravail sur un mode mensuel** pour assouplir les conditions de sa mise en œuvre et permettre aux télétravailleurs de s'adapter aux contraintes du collectif de travail et aux aléas liés en particulier aux réunions.
- poursuivre les actions de formation destinées aux télétravailleurs et à leurs managers et organiser des sessions de formation plus larges, ouvertes aux collectifs de travail pour permettre un échange entre collègues télétravailleurs et les autres.
- encourager les services à utiliser les fiches d'autodiagnostic télétravailleurs et manager, à partir du cadre proposé par la DGAFF qui favorise la réflexion personnelle des candidats et des managers concernés.
- échanger avec les différents réseaux RH (RZGE, SG, EP ...) pour partager des connaissances, effectuer des retours d'expériences et valoriser les bonnes pratiques.

FIN

MINISTÈRE
DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE
www.ecologique-solaire.gouv.fr



MINISTÈRE
DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES
www.cohesion-territoires.gouv.fr