

# LE TÉLÉTRAVAIL S'INSTALLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

24 janvier 2019

Par CFDT Fonctions Publiques

La DGAFP vient de publier le [bilan du déploiement du télétravail](#) dans la Fonction publique. Il est issu d'une enquête par échantillons (fonction publique de l'État et fonction publique territoriale) qui s'est déroulée entre février et octobre 2018, soit deux ans après la publication du décret de mise en œuvre.



Seul le télétravail au sens de ce décret (encadré réglementairement et régulier, à distinguer du travail à distance, informel et occasionnel) a été pris en compte.

Son déploiement est encore très faible (0,4% des agents !) et il existe peu de données chiffrées. La mission d'enquête a utilisé les données de l'enquête « conditions de travail » de la DARES et les bilans sociaux ministériels. L'enquête qualitative a consisté en des entretiens avec des groupes d'agents télétravailleurs et de managers.

Malgré des données lacunaires, quelques grandes lignes se dégagent du bilan :

- ◆ Forte accélération de la pratique du télétravail entre 2017 et 2018 : +30% dans les deux administrations centrales enquêtées, +100% dans les directions départementales interministérielles (DDI)
- ◆ 65% des télétravailleurs sont des femmes
- ◆ 95% d'entre eux travaillent à domicile, en moyenne un jour par semaine
- ◆ La moitié appartient à la catégorie B, 40% à la catégorie A, et 10% à la catégorie C.
- ◆ Les avantages pour ceux qui le pratiquent : moins de fatigue due au transport et meilleure qualité de vie ; meilleure organisation du travail ; relations avec la hiérarchie et les collègues basées sur la confiance
- ◆ Les principaux freins à la pratique du télétravail du côté des agents : crainte d'isolement ; peur de perdre contact avec le collectif de travail – du côté du management : obligation d'organiser le travail, d'anticiper, de faire confiance

La DGAFP s'est engagée à produire régulièrement le bilan du déploiement et de la mise en œuvre de ce dispositif. Une base de questionnaire commune sera élaborée afin d'harmoniser le traitement des réponses.

### **Le télétravail répond à une attente des agents !**

Pour la CFDT, cette enquête confirme que cette organisation répond aussi à une attente des travailleurs, des femmes en particuliers. Le décret de 2016 garantit un encadrement réglementaire de la mise en œuvre et du suivi du télétravail, plus favorable aux agents que l'exercice informel basé sur un arrangement au gré à gré avec le n+1.

L'exercice du télétravail implique aussi une nouvelle conception du travail, qui mobilise la responsabilité et l'autonomie du travailleur, et qui modifie le rapport hiérarchique en le basant sur la confiance plutôt que sur le contrôle. On voit d'ailleurs bien dans les difficultés citées que la mise en œuvre du télétravail nécessite l'anticipation et l'organisation du travail, et le passage du management en mode contrôle au management en mode confiance. Dès lors c'est l'organisation générale du travail qui sera amenée à s'améliorer, au bénéfice de tous les agents, qu'ils exercent en télétravail ou non.

Enfin, si la CFDT est favorable à la possibilité donnée aux agents d'accéder au télétravail et à l'encadrement de son exercice, il reste des points de vigilance auxquels elle reste très attentive, en particulier le respect du temps de travail, de l'équilibre vie professionnelle/vie professionnelle et le droit à la déconnexion.

[Le télétravail dans les trois versants de la fonction publique - Bilan du déploiement \(Document DGAFP - Décembre 2018\)](#)