



**MINISTÈRE
DE L'INTÉRIEUR**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Retour d'expérience COVID-19

Focus DDI

« enquête agents »

Impact de la crise sanitaire sur le fonctionnement
de l'administration territoriale de l'Etat

Enquête COVID-19 – Fiche d'identité



ENQUÊTE

Durée d'ouverture de l'enquête	Modalités
1 mois	Questionnaire en ligne



VOLUMÉTRIE

Agents interrogés	Réponses reçues	Préfectures / SGAR	DDT/DDTM	DDCS/DDCSPP	Outre-mer
50 000	14 018	7075	3662	3045	236



EFFECTIFS & RÉPARTITION**

Corps préfectoral / DATE	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
385*	4039*	6041*	3553*

**soit 39% des effectifs*

**soit 33% des effectifs*

**soit 29% des effectifs*

**soit 20% des effectifs*

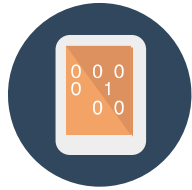


THÉMATIQUES

- Situation administrative des agents pendant le confinement et en sortie de confinement
- Perception des agents sur l'environnement professionnel :
 - Conditions de travail
 - Collectif de travail
- Perception des agents sur l'exercice des missions

*** Les données présentées dans cette enquête n'ont fait l'objet d'aucun redressement visant à corriger l'échantillon enquêté de ses éventuelles déformations par rapport à la population cible de l'enquête*

La situation administrative des agents durant l'épisode de confinement



84%

Télétravail*



8%

Autorisation
spéciale
d'absence



8%

Présentiel

ASA IMPOSÉE PAR LES CIRCONSTANCES ET PASSAGE PONCTUEL AU BUREAU

70% des agents en position d'ASA ont regretté de n'avoir pu être placés en position de télétravail ou travail à distance.

La moitié des agents ayant télétravaillé se sont tout de même rendus au bureau certains jours. La quasi-totalité a estimé que cela était nécessaire (93%).

* Ou travail à distance

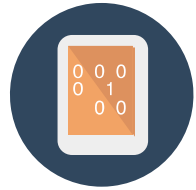


UNE HÉTÉROGÉNÉITÉ EN FONCTION DES CATÉGORIES

Si le télétravail ou le travail à distance a été la modalité d'organisation principale au plus fort de la crise sanitaire, les pourcentages moyens masquent une grande disparité en fonction des catégories :

- Les emplois DATE ont travaillé en présentiel à hauteur de 36%
- le télétravail a concerné 90% des catégories A (et l'ASA n'a concerné que 2% d'entre eux)
- les catégories B représentent l'équilibre. Leurs taux de télétravail, d'ASA et de présentiel sont conformes aux moyennes
- le taux d'ASA atteint 17% chez les agent de catégorie C

La situation administrative des agents à partir du 11 mai (sortie de confinement)



57%

Télétravail*



3%

Autorisation
spéciale
d'absence



40%

Présentiel



UN RETOUR RAPIDE AUX MODALITÉS ANTÉRIEURES À LA CRISE

Le recours au télétravail (ou au travail à distance) a considérablement chuté dès le 11 mai : il a été divisé par près de deux (84% contre 57%)

- 21% des agents ont considéré avoir repris leur rythme de travail habituel dès la sortie de confinement tandis que 25% déclarent n'avoir pas vu de différence en matière de charge de travail
- Pour les 54% restants, la reprise s'est faite par vague, au gré des étapes de la sortie de confinement (2 juin, 22 juin, 1^{er} juillet)

* Ou travail à distance



L'environnement professionnel



Les conditions de travail



61%

des agents déclarent que les outils nécessaires ont été mis à leur disposition

47%

considèrent avoir reçu l'accompagnement nécessaire dans la maîtrise des outils mis à leur disposition

61%

déclarent avoir principalement utilisé des outils numériques hors Etat

64%

ont eu accès aux applications métiers qu'ils utilisent

75%

déclarent avoir trouvé un équilibre entre vie personnelle et professionnelle

Le collectif de travail



85%

des répondants
considèrent maîtriser
les outils numériques
leur permettant de
rester en contact avec
collègues et hiérarchie



88%

assurent avoir obtenu de
leur hiérarchie
l'information pertinente
dès qu'elle était
disponible



90%

ont pu maintenir la
communication
avec leurs
collègues et leur
hiérarchie



67%

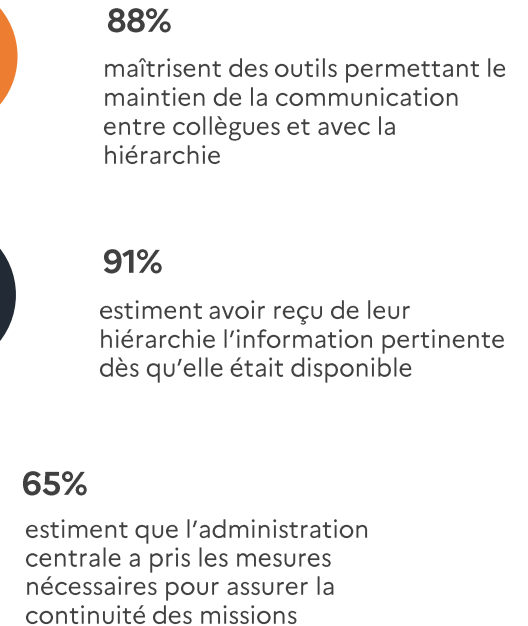
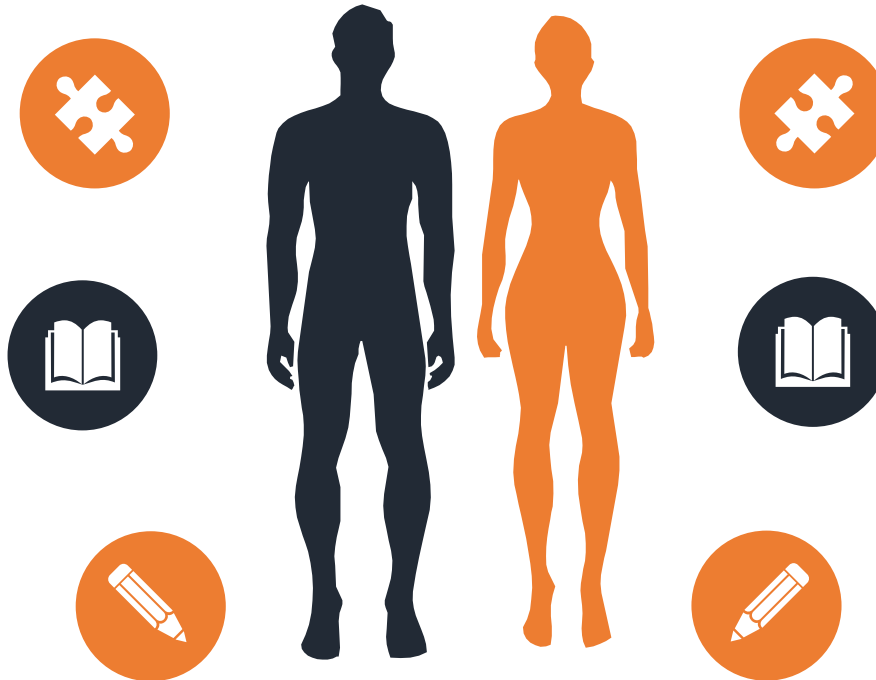
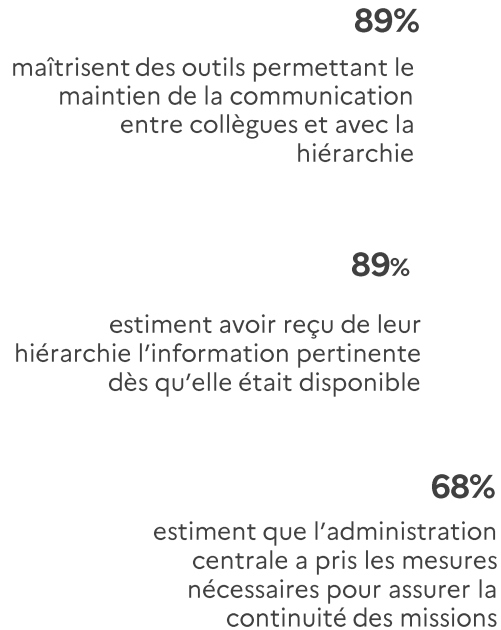
estiment que
l'administration centrale a
pris les mesures
nécessaires pour assurer
la continuité des missions



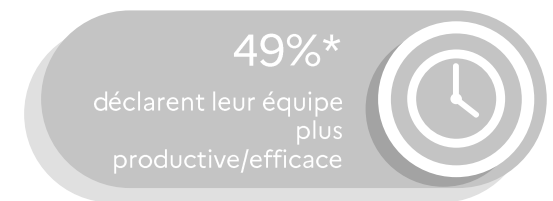
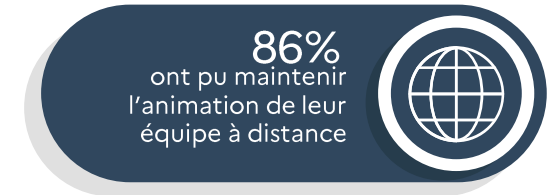
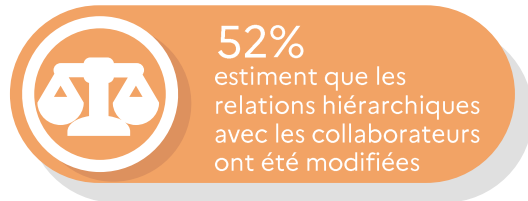
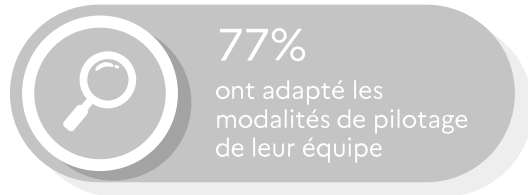
Des constats partagés entre agents et managers

Agents

Managers



Focus Manager



* Pendant le confinement et malgré le caractère inédit de la situation, l'absence de modalités d'organisation pérennes de télétravail et le manque d'outils



Des agents majoritairement favorables au télétravail à leur domicile

80%

C'est le nombre d'agents favorables à l'exercice de leurs missions en télétravail

Si la majorité (80%) souhaite du télétravail, ils indiquent d'ailleurs avoir un espace dédié au sein de leur domicile (76%). Ils sont, en revanche, globalement opposés (70%) à l'exercice de leurs missions dans un tiers lieu.

80%

FAVORABLES AU TÉLÉTRAVAIL

76 %

ONT UN ESPACE DEDIE À DOMICILE

30%

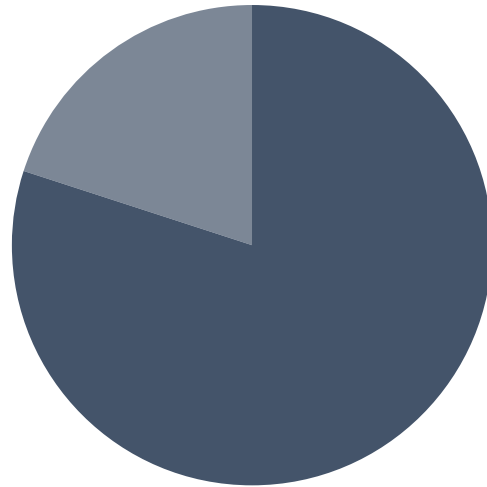
FAVORABLES AU TIERS-LIEU

Des agents majoritairement favorables au télétravail

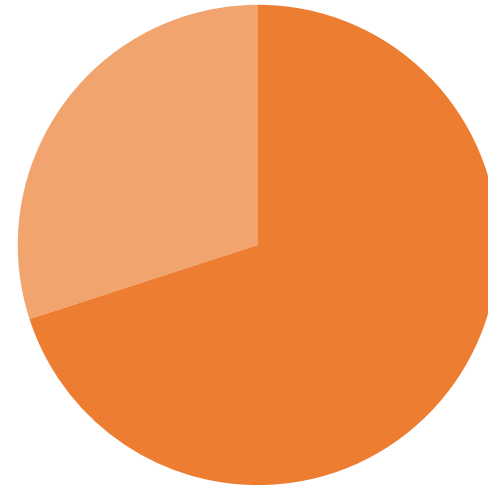
en veillant à un équilibre avec le présentiel



Des agents qui ont pu majoritairement assurer leurs missions



C'est le nombre d'agents
ayant pu assurer leurs
missions **88%**



C'est le nombre d'agents ayant
assuré d'autres missions que
celles effectuées
habituellement* **16%**

**Majoritairement sur une autre mission en DDI, (76%) sur des fonctions supports liées à la communication et aux RH*

Et après ? Capitalisation et bénéfices durables



53%

des répondants ont eu le sentiment de mieux accomplir leur mission en télétravail**



79 %

d'entre eux pensent que leurs services/directions ont su s'adapter aux impacts de la crise sanitaire



60%

d'entre eux indiquent que leurs services/directions ont d'ores et déjà identifié des axes de progrès permettant d'améliorer la résilience de l'organisation

**Extrait des verbatims les plus représentatifs de l'échantillon*

*** et 73% d'être tout aussi productifs*



DES SOUHAITS POUR L'AVENIR PARTAGÉS PAR TOUS*

- *La généralisation du télétravail (2 jours par semaine) quand c'est possible*
- *Flexibilité des jours de télétravail et de présentiel durant la semaine suivant le travail*
- *L'extension du télétravail aux agents dont les missions ne sont pas prioritaires ou qui ne nécessitent pas de présentiel*
- *La possibilité de mettre un télétravail un à deux jours par semaine avec équipement*
- *Cycles horaires plus souples pour les problèmes de transport (extension des plages) - télétravail et alternance présentiel pour les missions adaptées*
- *La souplesse dans l'organisation personnelle du travail (possibilité de télétravailler, voire aménagement des horaires pour travailler lorsque les contraintes personnelles le permettent)*
- *Un prêt de matériel informatique performant, le contact téléphonique entre collègue pour la bonne marche du service*
- *Les réunions en visioconférence qui apportent une plus grande souplesse dans l'organisation et évitent les déplacements et le temps passé dans les transports*
- *Les audioconférences et visioconférences si possible pour gain de déplacement (mais la solution était connue depuis longtemps), accès aux applications métiers et au nomadisme pour tous*