



Paris, le 2 juillet 2025

## Télétravail en DDI : 1<sup>er</sup> comité de suivi (COSUI) *FO rappelle ses points de vigilance*

En préambule, FO porte quelques remarques à l'administration tant sur le fond que sur la forme :

- une remise des documents très tardive pour permettre aux représentants d'en faire une analyse sereine et contradictoire avec les représentants locaux ;
- le rappel du postulat de la mise en œuvre du TT basée sur la confiance mutuelle : c'est loin d'être le cas côté administration, avec des pratiques plus que douteuses dans certains cas (demandes individuelles au "bras de fer" et quasi imposées par les directions, sans tenir compte de l'avis hiérarchique parfois et souvent favorable à ces demandes...), mais jamais aucun scrupule à imposer le TT collectif quand cela arrange l'administration. Les statistiques produites pour le présent COSUI ne peuvent en être que faussées en matière de refus (très peu nombreux) et de recours de la part des agents. Ces mêmes remontées qui restent partielles pour les DDI (21 départements sans réponses et 3 partiellement, soit une soixantaine de DDI sous les radars).

Quelques phénomènes sur lesquels FO reviendra au cours de ce COSUI :

FO rappelle avoir porté sa plate-forme de revendications sur le sujet et des conditions d'exercice du TT avec les moyens adaptés à fournir par l'employeur (2<sup>e</sup> écran, clavier et souris...) et la nécessité de faire vivre notre accord cadre sur le périmètre DDI. Les DDI ne sont pas des préfectures/sous-préfectures et les règles n'ont pas à être alignées vers le bas localement... il s'agit tout simplement de respecter l'accord d'autant que vu le GT budget 2025, le numérique ne devrait pas être impacté par les économies, contrairement aux frais de fonctionnement...

FO dénonce notamment diverses pratiques telles que :

- les restrictions de la mise en œuvre du TT en imposant la journée forfaitaire aux agents. Pour FO, il s'agit de respecter l'accord cadre, sinon le choix de l'agent, le décompte forfaitaire n'est permis qu'en dernier ressort par l'accord, un rappel aux DDI est nécessaire, d'autant qu'aucune restriction technique ne peut être évoquée à ce jour...
- la remise en cause des autorisations individuelles sous couvert de réinterroger le TT dans le collectif de travail.
- Une incompréhension des agents face à un durcissement des règles par certaines directions pour obtenir une 2<sup>e</sup> journée TT hebdomadaire, ou pire pour une 3<sup>e</sup>... de produire des certificats médicaux !!! La limitation des jours autorisés par pur dogme interne va à l'encontre des droits des agents. Aucune pression ne doit être exercée pour que la demande soit « conforme » aux attentes de la direction dès son dépôt... Il est certain que les risques de recours sont alors moindres...

Une attention également sur le TT thérapeutique et dans le cadre d'aménagement de poste pour handicap ou sur avis MP non mis en œuvre par des directions /!\ Des rappels sont à faire aux directeurs quant à leurs responsabilités.

Enfin, le TT exceptionnel est cadré par nos textes, mais sa mise en œuvre devient de moins en moins exceptionnel dans la pratique. Outre la forme, des questions de fond se posent sur les droits des agents, plus particulièrement ceux qui ne disposent pas d'autorisation individuelle : quid du droit à l'indemnité TT, à l'aménagement du poste de travail selon la durée de mise en œuvre et quid des accidents de travail ?

FO rappelle que le télétravail reste et doit rester à la demande de l'agent. Mais dans les faits, pour l'administration, nous sommes tous devenus des télétravailleurs potentiels (cf. les messages encourageant à télétravailler lors d'événements particuliers : situations climatiques, événements officiels, sportifs ou autres...). La question des moyens et de l'aménagement du lieu de télétravail deviennent secondaires dans ces cas précis, ils sortent de tout cadre.

Une grande vigilance reste de mise !!!

## Accord cadre du 19 février 2024

Des concertations successives conduites dans le cadre du dialogue social des DDI ont abouti à la rédaction et signature par les OS représentatives d'un [accord cadre](#) en date du 19 février 2025. Se tient ce jour le 1<sup>er</sup> COSUI avec l'ensemble des signataires, l'occasion pour FO de rappeler ses points de vigilance et les dérives constatées dans les différentes directions départementales.

## Le télétravail (TT) en chiffres

Un recensement de la mise en œuvre du TT dans les DDI a été livré aux représentants du personnel. Chiffres non exhaustifs, car non renseignés par tous...

Sur **238** DDI interrogées, **180** ont répondu au bilan quantitatif une ventilation de **76 % de réponse...** (taux qui varie selon les structures). Pour FO, l'absence de réponse de 21 départements, soit une soixantaine de DDI, et des réponses partielles pour 3 d'entre eux sont incompréhensibles, sachant que la date du COSUI était connue depuis mars dernier. Nous pourrions en attendre des résultats exhaustifs et attendons des explications pour ce manque de transparence.

### Quelques chiffres éloquentes :

#### Recensement d'agents en télétravail :

Au 31 décembre 2024, selon ces remontées, 5623 agents bénéficient d'autorisation avec des jours fixes, 7583 agents avec des jours flottants, soit un total de 13 206 agents (sur environ 27 600 agents). Un taux de **47 % des agents** qui reste un % théorique puisque des collègues pouvant cumuler jours fixes et flottants.

Pour mémoire, en 2022, 11 758 agents ont bénéficié d'autorisations à télétravailler, 12 741 en 2023, sans distinction toutefois des jours fixes ou flottants autorisés.

**3527 nouvelles demandes** ont été accordées en 2024, soit 27 % du total et 22 refus, soit 1 %. Seule la DDT 03 ( Allier) semble sortir du lot avec 4 refus sur 11 demandes.

L'occasion pour FO de rappeler les règles d'instruction des demandes qui restent à l'initiative des agents sur le nombre de jours télétravaillés, les jours souhaités et une réponse attendue de l'administration sous **1 mois**.

Les refus d'autorisations et les autorisations partielles doivent être motivées à plusieurs titres, individuels comme collectifs, ET doivent toujours faire l'objet d'un entretien entre le directeur et l'agent, avec la possibilité pour ce dernier d'être accompagné...

L'analyse des autorisations antérieures à 2024 a permis de préciser le nombre de jours télétravaillés par les agents et cette répartition est la suivante :

Nb jours TT	Nb agents bénéficiaires
1 jour	4284
2 jours	4613
3 jours	1196

### Aménagements spécifiques du télétravail

Femmes enceintes, travailleurs handicapés et proches aidants peuvent bénéficier de droits supplémentaires à télétravailler et ce, jusqu'à 5 jours hebdomadaires. FO demande un rappel de ces droits de la part de la DRH aux services.

### Télétravail et matériel

58 DDI, soit 1/4 des répondants n'ont fourni aucun équipement supplémentaire principalement pour cause de contraintes budgétaire. Un non-respect flagrant de l'accord cadre !

FO rappelle le respect des conditions de travail qui s'impose à l'employeur et l'annexe INRS jointe à l'accord cadre rappelant les dispositifs nécessaires à un « bon télétravail ». FO revendique un « kit télétravailleur » qui doit inclure un téléphone portable professionnel, un second écran, un clavier et une souris. Le budget du numérique ne souffrant d'aucune restriction, l'administration n'a aucune excuse pour ne pas doter ses agents de ce matériel.

Par ailleurs, un marché téléphonie a été contracté par le MI avec l'UGAP et peut bénéficier aux DDI.

Pour FO, il doit en être de même pour le reste des équipements, indépendamment des missions du télétravailleur et du nombre de jours télétravaillés ! Des rappels aux services s'imposent donc !

### Le télétravail et Casper

FO observe que les agents de 48 services sur 27 départements n'ont pas accès aux pointages de leurs journées télétravaillées, ces dernières leur étant imposées au forfait journalier. Une entorse à l'accord cadre qui prévoit explicitement que la forfaitisation ne s'applique qu'en cas d'impossibilités techniques. Toutes les DDI étant dotées du même outil, Casper, les droits des agents sont les mêmes pour tous. FO alerte justement sur le choix unilatéral des directions quant aux paramétrages de l'outil avec de multiples possibilités : forfait journalier pour le TT (sans pointage de l'agent), pointages avec écrêtage automatique, etc. FO rappelle que les mêmes règles s'appliquent en TT ou présentiel !

## **Mise en œuvre du TT en cas de situations exceptionnelles :**

97 directions sur 238 déclarent avoir eu recours au TT exceptionnel pour des raisons diverses : locaux inaccessibles en raison de travaux, déménagements, problèmes électriques, manifestations des agriculteurs et autres mouvements sociaux, évènements sportifs ou culturels, évènements climatiques, politiques... Autant de circonstances qui ont conduit au recours au TT exceptionnel par les directions qui sont incapables de renseigner le nombre d'agents concernés, en dehors de 34 d'entre elles pour un nombre très réduit d'agents.

FO alerte sur ces pratiques qui indiquent que l'administration ne se préoccupe pas de savoir si les agents disposent des moyens matériels nécessaires pour télétravailler et démontre une absence de suivi et de prise en compte des conditions effectives de travail des agents.

FO souligne par ailleurs l'absence de renseignements relatifs aux durées de ces recours au TT exceptionnel et observe que 6 directions semblent avoir fait un usage massif du TT exceptionnel : 66 agents de DDT et 56 en DDETSPP dans le Lot et Garonne (47), 14 agents de DDT et 59 de DDETSPP dans les Deux-Sèvres (79) et 25 agents de DDT dans l'Yonne (89) dans le cadre d'évènements climatiques ; 60 agents de DDETS et 39 de DDPP dans la Meurthe et Moselle (54) en raison

de locaux inaccessibles – plomb.

Dans ces cas de figure, FO rappelle les responsabilités de l'État employeur et les questions inhérentes à la protection de ses agents: des arrêtés individuels ou collectifs ont-ils été pris ? quid en cas d'accident du travail ? quid des aménagements de poste ? Quid si le domicile de l'agent ne permet pas le TT et quid du versement de l'indemnité TT qui devrait être automatique ?

## **Dialogue social :**

175 DD sur 238 n'ont pas négocié d'accord plus favorable (73 %), mais aucune n'a répondu oui... FO interpelle notamment sur la mise à jour des règlements intérieurs locaux (RI) et rappelle que l'accord cadre se suffit à lui-même, charte locale TT ou RI ne devant qu'être mieux-disant. Par ailleurs, bien qu'aucun écrit n'existe, FO dénonce les positions dogmatiques de certaines directions limitant le TT à 1 journée hebdomadaire ou interdisant l'accès au TT pour certaines catégories de personnel (assistants de direction, de services ou missions de contrôle), certaines tâches restant télétravaillables.

/!\ La DRH nous affirme que certaines structures ont désormais recours à la plateforme « Démarches simplifiées » notamment pour les demandes individuelles de TT modalités de transmission facilitées.

## **FO rappelle ses revendications pour le respect des dispositions de l'accord cadre et des garanties pour les agents des DDI !**

- **Respect du traitement des demandes individuelles de télétravail**
- **Des outils adaptés à l'exercice du télétravail : tout télétravailleur doit disposer de son kit complet télétravail (téléphone/écran/souris/clavier)**
- **Les locaux et le télétravail** : l'accès au télétravail ne doit en aucun cas amener à réduire les surfaces de bureau et remettre en cause le maintien de postes de travail dédiés en présentiel.
- **Accès à la formation en situation de télétravail et à la formation au bon exercice du télétravail (agents et managers)**
- **La qualité de vie en télétravail, la santé, la sécurité et la prévention des risques psycho-sociaux en télétravail** :(mise à jour des DUERP, ...)
- **La prise en charge des frais liés au télétravail** : tout télétravailleur doit disposer d'une autorisation individuelle mentionnant les jours de TT fixes et/ou flottants, le protégeant et lui permettant de bénéficier de l'indemnité TT (attention aux pratiques de gré à gré...)
- **Le temps de travail et le droit à la déconnexion** : respect de l'accès au décompte horaire des jours télétravaillés et respect de la déconnexion de l'agent en dehors des plages fixes imposées par le RI, comme en présentiel
- **La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles**
- **Le télétravail des agents en situations particulières**
- **Le recours au travail à distance en cas de circonstances exceptionnelles**
- **L'encadrement et l'organisation du travail en télétravail**
- **Le télétravail et l'égalité professionnelle**