

Compte-rendu

A Paris, le 2 juillet 2024

Télétravail au MASA : Bilan, Défis et Perspectives Critiques

Comité de suivi de l'accord relatif au télétravail du 24 juin 2024

Ce Comité de Suivi de l'accord relatif au télétravail (COSUI Télétravail) était présidé par : Virginie FARJOT, sous-directrice du développement professionnel et des relations sociales (SDDPRS), accompagnée de ses collaborateurs.

FO Agriculture était représentée par : Christine HEUZE et Sylvain THIBAULT

SOMMAIRE

| | |
|--|----------|
| Résumé..... | 2 |
| Contexte Général..... | 4 |
| Objectif et Méthodologie..... | 4 |
| Objectifs du bilan..... | 4 |
| Bilan de l'Accord et Répartition des Télétravailleurs..... | 4 |
| Le débat..... | 5 |
| Général..... | 5 |
| Focus Handicap..... | 6 |
| Focus équilibre vie professionnelle/vie personnelle..... | 6 |
| Focus baromètre Social sur la Formation..... | 6 |
| Position de FO Agriculture..... | 6 |
| Conclusion..... | 7 |

Résumé

Le comité de suivi de l'accord Télétravail, réuni le 24 juin 2024, évalue la mise en œuvre du télétravail au sein du MASA. Il vise à analyser les changements dans les méthodes de travail et l'intégration du télétravail par les agents, ainsi que ses impacts sur le bien-être et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Bilan de l'accord et répartition des télétravailleurs : Le télétravail montre une adoption croissante, notamment dans des services clés comme la DGPE, le bureau du cabinet et le CGAER. Cependant, les établissements d'enseignement agricole rencontrent des défis spécifiques en raison de leurs missions particulières. En 2023, le taux de télétravailleurs varie selon les catégories et les périmètres : les agents de catégorie A préfèrent un jour de télétravail par semaine, souvent avec un jour flottant, tandis que les agents de catégorie B télétravaillent deux jours fixes. Malgré un taux global de télétravailleurs atteignant 72 % parmi les agents couverts par l'accord, une égalité d'accès entre les sexes est observée. Cependant, des disparités subsistent, nécessitant une attention continue pour assurer une répartition équitable et optimale.

Focus handicap : Des mesures ont été mises en place pour faciliter le télétravail des agents en situation de handicap, mais des améliorations sont nécessaires en termes d'adaptation des postes de travail et de fourniture d'équipements ergonomiques.

Focus équilibre vie professionnelle/vie personnelle : Le télétravail a significativement amélioré la qualité de vie des agents en réduisant le stress lié aux déplacements domicile-travail. Cependant, des préoccupations persistent concernant la gestion des arrêts de travail et la sécurité au travail en télétravail.

Focus formation : Bien que la satisfaction à l'égard des formations spécifiques au télétravail soit élevée, leur accessibilité et leur attractivité nécessitent une attention continue pour promouvoir une participation accrue et efficace.

Débat et préoccupations : **FO Agriculture** soulève des préoccupations concernant les pratiques restrictives de certains managers et plaide pour une plus grande confiance dans le télétravail en tant que modalité de travail valide. Elle insiste également sur l'importance des périodes en présentiel pour renforcer les liens sociaux entre les agents, ainsi que sur la nécessité de considérer la santé et la sécurité au travail, notamment en télétravail.

Conclusion : Le télétravail au MASA présente des bénéfices indéniables pour la qualité de vie des agents, mais nécessite des ajustements pour répondre pleinement aux attentes et aux défis identifiés. Le dialogue social et l'adaptation des pratiques sont essentiels pour maximiser les avantages du télétravail tout en maintenant des niveaux élevés de performance organisationnelle.

[Voir la présentation du MASA au COSUI Télétravail](#)

Contexte Général

Le cadre du comité de suivi de l'accord Télétravail a plusieurs objectifs.

Tout d'abord, il est chargé de surveiller et d'évaluer la mise en œuvre des différentes mesures prévues par l'accord Télétravail. Il s'agit de dresser un état des lieux des pratiques de télétravail depuis la mise en place de l'accord. Le comité doit analyser les changements et les adaptations des méthodes de travail, ainsi que l'acceptation et l'intégration du télétravail par les agents.

Ensuite, le comité doit examiner les effets sur le bien-être, la satisfaction au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi que sur la santé physique et mentale des agents. Il vise à comparer les pratiques, identifier les bonnes pratiques et les domaines nécessitant des améliorations.

Ces actions ont pour but de développer les possibilités d'extension du télétravail et de faciliter sa mise en œuvre. Le comité s'efforce de créer un environnement propice à une adoption plus large du télétravail, en proposant des solutions adaptées et en veillant à ce que les besoins des agents et de l'organisation soient alignés.

Objectif et Méthodologie

Objectifs du bilan

Pour évaluer l'impact du télétravail et atteindre les objectifs fixés, la MASA a mis en place une méthodologie structurée. Cette méthodologie comprend la réalisation d'enquêtes et de sondages réguliers pour recueillir les opinions et les retours d'expérience des agents et des supérieurs hiérarchiques.

De plus, l'analyse statistique des données collectées permet d'identifier des tendances, des corrélations et des points d'amélioration. Des sondages spécifiques auprès des supérieurs hiérarchiques sont également menés pour évaluer leur perception de l'efficacité du télétravail et son impact sur la gestion des équipes. Ce cadre de suivi permet de disposer de données actualisées pour ajuster les pratiques de télétravail.

FO Agriculture constate que l'enquête de cette année, plus complète que celle de 2022, incluait des questions sur l'équipement numérique et le nombre de jours flottants. Par exemple, des postes non télétravaillables peuvent le devenir. L'analyse des jours de la semaine choisis est également intéressante. Néanmoins, le taux de retour des DRAAF/DAAF et des EPLEFPA est passé de 86 % à 70 %, ce qui pourrait biaiser les statistiques.

Bilan de l'Accord et Répartition des Télétravailleurs

Taux de Télétravailleurs : Le taux de télétravailleurs s'améliore pour l'ensemble des périmètres, en particulier pour la DGPE, le bureau du cabinet et le CGAER. Cependant, dans les établissements d'enseignement agricole technique, ce taux reste relativement bas en raison des missions spécifiques des agents.

Poids Relatif des Femmes et des Hommes Télétravailleurs : Le taux de télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord est de 72 %, avec une égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes.

Pour chaque sexe, 72 % des agents télétravaillent. Enfin, la part des télétravailleurs sur l'effectif total est de 45% des personnels du MASA

Répartition par Sexe et par Périmètre : Pour le périmètre SG, DGAL et DGER, l'égalité en matière d'accès au télétravail est inférieure ou égale à 5 points. L'écart entre les sexes se réduit pour la DGPE. Pour les établissements d'enseignement, les DRAAF, les cabinets et le CGAER, l'écart entre les sexes est constant, passant de 7 points en 2022 à 6 points en 2023. Toutefois, cet écart tend à s'accroître pour les établissements d'enseignement et le bureau des cabinets.

Répartition par Catégorie et par Périmètre : En 2023, le taux de télétravailleurs des agents de catégorie A s'améliore pour tous les périmètres, sauf pour les établissements d'enseignement et le bureau des cabinets. Le taux de télétravailleurs des agents de catégorie B progresse sur l'ensemble des périmètres en 2023, sauf pour les établissements d'enseignement où il se stabilise au niveau de 2022. Le taux de télétravailleurs des agents de catégorie C s'accroît pour plusieurs périmètres en 2023, se stabilise pour les DRAAF et les établissements d'enseignement agricole, et diminue légèrement pour le secrétariat général.

Répartition par Périmètre et par Catégorie en Fonction du Nombre de Jours de Télétravail Accordés par Semaine : Les agents de catégorie A télétravaillent principalement un jour par semaine, avec une modalité retenue de jour flottant. Les agents de catégorie B télétravaillent principalement deux jours par semaine, avec deux jours fixes. Les agents de catégorie C télétravaillent principalement un jour par semaine, avec un jour fixe.

Répartition par Périmètre des Télétravailleurs en Fonction des Jours de la Semaine : Le vendredi est le principal jour de télétravail, tandis que le mardi est le moins utilisé. Pour les établissements d'enseignement agricole, le mercredi est le principal jour de télétravail.

Équipement de Télétravail : Les demandes d'ordinateurs portables sont presque systématiquement satisfaites. Les demandes d'outils numériques sont en cours de satisfaction, sauf pour la téléphonie mobile dans le bureau des cabinets et les DRAAF, avec un taux d'attribution autour de 30 %.

Le débat

Général

FO Agriculture dénonce que des managers imposent des pratiques plus restrictives que l'accord à trois jours maximum, en administration centrale ou dans certains établissements de l'EA.. Les enjeux de continuité de services et d'animation du collectif de travail ne doivent pas empêcher un dialogue social. Le télétravail doit devenir une modalité comme une autre. Les responsables doivent faire davantage confiance. Les périodes en présentiel doivent davantage être l'occasion de renforcer les liens entre les agents.

Par ailleurs, **FO Agriculture** rappelle son attachement à l'examen des situations personnelles, notamment pour chaque agent présentant des problèmes de santé.

Concernant les pratiques et outils, **FO Agriculture** s'interroge sur les variables des systèmes d'enregistrement d'heures forfaitaires ou par badgeage à distance, car les journées forfaitaires restent encore trop présentes et ne représentent pas la réalité des temps de travail des agents.

Focus Handicap

Le MASA a mis en place des mesures spécifiques pour permettre aux agents en situation de handicap de télétravailler dans de bonnes conditions, incluant l'adaptation des postes de travail et la fourniture de soutiens personnalisés. Ces initiatives sont essentielles pour garantir l'inclusion et l'égalité des chances pour tous les agents.

FO Agriculture se félicite d'avoir obtenu que cela soit le cas pour les travailleurs avec préconisation du médecin du travail. Cependant, elle demande aussi que les agents puissent travailler dans des conditions optimales, notamment avec des fauteuils ergonomiques, car des équipements insuffisants pourraient entraîner des troubles.

L'administration n'a pas de données chiffrées, mais se questionne sur une enveloppe budgétaire spécifique, notamment pour l'équipement pour femmes enceintes.

Focus équilibre vie professionnelle/vie personnelle

Selon les retours des enquêtes, le télétravail contribue significativement à l'amélioration de la qualité de vie des agents en leur permettant de mieux gérer leur temps entre vie professionnelle et personnelle. Il a également permis de réduire le stress associé aux déplacements domicile-travail, offrant ainsi une meilleure gestion du temps personnel et professionnel.

Pour autant, **FO Agriculture** constate qu'il manque un point Santé et Sécurité au Travail spécifique sur les accidents de travail lors du télétravail. De plus, **FO Agriculture** s'inquiète des cas d'arrêts de travail non pris où l'agent choisit le télétravail pour diverses raisons, comme la peur de la charge de travail au retour, du report de charge sur les collègues, ou d'être mal vu.

L'administration précise son attachement à ces deux angles sensibles, elle confirme qu'il n'est pas question de travailler quand l'agent est malade, mais elle observera ce point lors du baromètre social et lors du prochain comité de suivi.

Focus baromètre Social sur la Formation

En 2023, 35 % des agents ont renoncé à une formation spécifique au télétravail. Peut-on considérer que ces agents n'en ont pas besoin ? D'ailleurs, seulement 27 % des agents télétravailleurs ont suivi des formations spécifiques, **FO Agriculture** s'interroge sur la nécessité de développer davantage ces formations. Par ailleurs, la satisfaction envers ces formations est élevée : 81 % des agents sont satisfaits de la qualité des formations et 64 % de l'offre de formation.

Position de **FO Agriculture**

FO Agriculture souligne l'impact positif du télétravail sur la qualité de vie des agents tout en mettant en avant les défis persistants.

FO Agriculture recommande d'améliorer les conditions d'aménagement du poste de travail et de l'équipement et de poursuivre les efforts pour équiper tous les agents de manière adéquate. Pour une bonne

appropriation, il apparaît important de continuer à interroger la satisfaction des agents via le baromètre social, et d'étendre la culture du télétravail, même pour les missions non télétravaillables. De plus, **FO Agriculture** encourage les responsables à faire davantage confiance et à utiliser les périodes en présentiel pour renforcer les liens entre les agents.

Pour une amélioration continue, **FO Agriculture** revendique qu'il est déterminant de reconnaître le télétravail comme une modalité de travail à part entière et d'accompagner les managers dans cette transition. En soutenant les managers et en favorisant une culture de confiance, l'organisation peut maximiser les bénéfices du télétravail tout en assurant l'atteinte des objectifs opérationnels.

Conclusion

Le comité de suivi de l'accord Télétravail au MASA a permis de dresser un bilan détaillé des pratiques et des impacts du télétravail depuis la mise en place de l'accord. Les résultats montrent une adoption accrue du télétravail, avec une amélioration notable des taux de télétravailleurs dans plusieurs périmètres, bien que certains secteurs, tels que les établissements d'enseignement agricole, restent en retrait. L'égalité d'accès au télétravail entre femmes et hommes est globalement respectée, mais des disparités subsistent selon les catégories et les périmètres.

Les initiatives pour améliorer l'équipement et les conditions de travail des télétravailleurs, y compris les agents en situation de handicap, ont été largement positives, bien que des efforts supplémentaires soient nécessaires pour atteindre une satisfaction optimale, notamment en termes de téléphonie mobile et d'équipements ergonomiques.

Les enquêtes ont souligné que le télétravail contribue significativement à l'amélioration de la qualité de vie des agents, notamment en réduisant le stress lié aux déplacements et en facilitant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Cependant, des préoccupations subsistent concernant la gestion des arrêts de travail et la sécurité au travail en télétravail, soulignant la nécessité d'un suivi rigoureux de ces aspects.

La formation spécifique au télétravail, bien que bien reçue par ceux qui y participent, doit être rendue plus accessible et attractive pour encourager une plus grande participation.

FO Agriculture reconnaît les bénéfices du télétravail tout en appelant à une amélioration continue des conditions d'aménagement et de l'équipement des postes de travail. L'organisation doit poursuivre ses efforts pour intégrer pleinement le télétravail comme une modalité de travail à part entière, en soutenant les managers et en promouvant une culture de confiance.

En conclusion, le télétravail au MASA a montré des résultats positifs, mais nécessite un ajustement continu pour répondre aux attentes des agents et optimiser son déploiement. En maintenant un dialogue social ouvert et en adaptant les pratiques aux retours des agents, le MASA peut maximiser les avantages du télétravail tout en assurant l'atteinte de ses objectifs opérationnels.

*L'équipe **FO Agriculture***



Être solidaires et avancer ensemble
Résister - Revendiquer - Reconquérir

Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

