

Mise à jour : 14/03/2016



Bilan

de l'expérimentation

du télétravail

en administration centrale

Années 2013 à 2015



MINISTÈRE DE L'ÉCOLOGIE,
DU DÉVELOPPEMENT DURABLE
ET DE L'ÉNERGIE
www.developpement-durable.gouv.fr

MINISTÈRE DU LOGEMENT,
DE L'ÉGALITÉ DES TERRITOIRES
ET DE LA RURALITÉ
www.territoires.gouv.fr

Affaire suivie par

Sandrine ERHARDT - SG/DRH/CRHAC1
<i>Tél. : 01 40 81 66 34</i>
<i>Courriel : sandrine.erhardt@developpement-durable.fr</i>

Rédacteur

Sandrine ERHARDT - SG/DRH/CRHAC1

SOMMAIRE

1 - CADRAGE MINISTÉRIEL.....	4
1.1 - Le règlement intérieur.....	4
1.2 - L'éligibilité.....	4
2 - L'EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL EN ADMINISTRATION CENTRALE (HORS DPMA).....	5
2.1 - Le périmètre de l'expérimentation.....	5
2.2 - Les candidatures en administration centrale.....	6
2.3 - Les difficultés rencontrées.....	7
3 - LES TÉLÉTRAVAILLEURS EN ADMINISTRATION CENTRALE.....	8
3.1 - Pyramides des âges des télétravailleurs en administration centrale.....	8
3.2 - Répartition par sexe des télétravailleurs en administration centrale.....	10
3.3 - Répartition des télétravailleurs en administration centrale par filière, par catégorie et par corps.....	11
3.4 - Pyramidage des candidatures reçues et retenues.....	14
4 - LE CRITÈRE D'ÉLOIGNEMENT DES TÉLÉTRAVAILLEURS EN ADMINISTRATION CENTRALE.....	16
4.1 - Durée du trajet du domicile du télétravailleur à son lieu de travail.....	16
4.2 - Distance du domicile du télétravailleur à son lieu de travail.....	17
5 - LES POSTES OCCUPÉS PAR LES TÉLÉTRAVAILLEURS EN ADMINISTRATION CENTRALE.....	18
6 - ORGANISATION DU TÉLÉTRAVAIL EN ADMINISTRATION CENTRALE.....	21
6.1 - Répartition des jours de télétravail.....	21
7 - BILAN QUALITATIF DES SERVICES.....	22
7.1 - Retour des managers.....	22
7.2 - Retour des agents.....	22

1 - Cadrage ministériel

La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique a ouvert la possibilité du télétravail pour les fonctionnaires. Le ministère expérimente le télétravail en administration centrale et en services déconcentrés.

Pour information le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature a été publié au journal officiel du 12 février 2016.

Les objectifs de l'expérimentation du télétravail sont d'affiner les critères du cadrage au regard des retours, de mieux cerner les tâches éligibles et d'évaluer les contraintes et les critères de succès du télétravail pour différents types de situations.

Ces objectifs permettront d'identifier les difficultés éventuellement rencontrées afin d'en tirer tous les enseignements avant le lancement définitif du télétravail.

1.1 - Le règlement intérieur

Les services qui organisent une expérimentation de télétravail arrêtent, après consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du comité technique, un règlement intérieur du télétravail précisant les conditions locales d'application des dispositions du présent cadrage ainsi que les objectifs de l'expérimentation.

1.2 - L'éligibilité

Le télétravail s'entend comme le télétravail à domicile : tout en conservant son poste de travail dans son service d'affectation, l'agent dispose chez lui d'un poste de travail adapté et y effectue son service certains jours.

Tout agent est susceptible d'avoir accès au télétravail.

L'expérimentation du télétravail en administration centrale est réservée uniquement aux agents travaillant sur le site de la Défense ainsi qu'à la DICOM.

Une convention individuelle signée par l'agent « télétravailleur », son supérieur hiérarchique et le chef de service en tant que représentant de l'administration, en détermine les conditions particulières, dans le respect des principes fixés au présent cadrage ministériel.

L'accès au télétravail dépend de la combinaison des deux critères suivants :

- Les tâches éligibles au télétravail (instruction, étude, gestion de dossier, rédaction de rapports, travaux sur systèmes d'information...)
- Les aptitudes de l'agent au télétravail (autonomie, capacité d'adaptation et de communication, sens de l'initiative, maîtrise de la gestion du temps, capacité à rendre compte et à maintenir le lien avec ses collègues de travail).

Les conditions pour candidater :

- Être titulaire ou contractuel depuis au moins deux ans ;
- Compter au moins six mois d'ancienneté dans le poste ;
- Les tâches doivent être compatibles avec le télétravail.

2 - L'expérimentation du télétravail en administration centrale (hors DPMA)

2.1 - Le périmètre de l'expérimentation

L'expérimentation en administration centrale a débuté le 1er septembre 2013 avec une échéance au 30 juin 2014. 40 postes ont été ouverts.

Le périmètre de l'expérimentation en administration centrale est le suivant :

- Le secrétariat général – SG ;
- Le conseil général de l'environnement et du développement durable – CGEDD ;
- La direction générale de l'énergie et du climat – DGEC ;
- La direction générale des infrastructures, des transports et de la mer – DGITM ;
- La direction générale de la prévention des risques – DGPR ;
- Le commissariat général au développement durable – CGDD.

Après la présentation d'un bilan au CTM du 9 juillet 2014 et en l'absence de parution du décret d'application de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 qui instaure le télétravail dans les trois fonctions publiques, l'expérimentation a été reconduite et élargie jusqu'au 31 décembre 2015.

La direction des pêches maritimes et de l'aquaculture – DPMA et la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature – DGALN ont donc rejoint l'expérimentation à compter du 1^{er} janvier 2015.

31 agents se trouvaient en situation de télétravail lors de l'élargissement de l'expérimentation et 50 postes supplémentaires ont été ouverts.

2.2 - Les candidatures en administration centrale

58 agents ont candidaté en administration centrale au lancement de l'expérimentation du télétravail en 2013 et 42 ont été retenus. Un agent s'est désisté pour cause de mobilité et deux agents n'ont pas été confirmés faute de conformité électrique. Huit autres agents ont interrompu leur télétravail (mutation, détachement, temps partiel...) au cours de cette première expérimentation. Il restait donc 31 agents en situation de télétravail.

L'expérimentation ayant été reconduite au 1^{er} juillet 2014 puis élargie à de nouveaux volontaires au 1^{er} janvier 2015, l'administration centrale a reçu, en mars 2015, 91 nouvelles candidatures pour 49 agents retenus. Cinq agents ont quitté l'expérimentation pour mutation en 2015. Il y a donc en septembre 2015, 75 télétravailleurs au total en administration centrale.

Le comité de sélection était composé d'une quinzaine de personnes :

- Représentant du département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail et de la réglementation (ROR) ;
- Représentant du département de la coordination des ressources humaines de l'administration centrale et de gestion de proximité du Secrétariat général (CRHAC) ;
- Représentant du bureau de l'action médico-sociale et de la prévention en administration centrale (CRHAC2) ;
- Représentant du bureau du soutien informatique et bureautique de l'administration centrale (ATL4) ;
- Responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI) ;
- représentant de chacun des bureaux des ressources humaines des directions de l'administration centrale.

Les motifs de refus concernaient les tâches non télétravaillables, les tâches nécessitant un aménagement informatique trop important, la sécurité des données (sauf si l'activité était détachable des fonctions exercées telle que la préparation des dossiers).

Aucun critère n'était prédéfini, ce qui a permis une souplesse afin d'étudier toutes les demandes au cas par cas.

2.3 - Les difficultés rencontrées

Une fois les candidatures validées par le responsable sécurité des systèmes d'information (RSSI) et retenues par le comité de sélection, les candidats doivent respecter les conditions suivantes :

- Disposer d'un espace adapté au télétravail ;
- Fournir une attestation d'assurance habitation mentionnant la possibilité d'exercer le télétravail à domicile ;
- Attestation de présence à la formation du télétravailleur ;
- Attestation de présence à la formation du N+1 ;
- Obtenir un certificat de conformité électrique après le passage au domicile du télétravailleur, du prestataire mandaté par le ministère ;

Certains agents ont rencontré des difficultés avec leurs assureurs pour obtenir des attestations d'assurance avec la mention du travail à domicile, certaines sociétés d'assurance étant sollicitées pour la 1ère fois pour cette nouvelle garantie.

D'autres agents se sont retrouvés face à des problématiques de conformité électrique nécessitant des travaux à leur domicile. De plus, les temps de délais pour l'obtention des certificats de conformité en province étaient très longs.

Certains déplorent le manque d'accès aux ressources partagées et l'impossibilité de joindre l'international sur les téléphones portables.

En administration centrale, de nouvelles conférences liées à l'élargissement de l'expérimentation ont été organisées pour informer les agents sur les conditions afin d'éviter un afflux de candidatures non éligibles. De plus, le règlement intérieur a été modifié avec l'ajout d'une organisation mensuelle du télétravail (12 jours maximum télétravaillés) et le maintien de la durée hebdomadaire (3 jours maximum télétravaillés).

La difficulté principale rencontrée lors de l'élargissement de l'expérimentation a été la programmation tardive des sessions de formation pour les agents et leurs responsables, retardant le passage du prestataire pour la certification de la conformité électrique du domicile et la remise du matériel à l'agent par le service informatique.

La majorité des télétravailleurs a débuté le télétravail courant juin 2015 alors que sa mise en place était initialement prévue mi-avril 2015.

Il a donc fallu compter 6 mois entre le lancement des procédures pour l'élargissement de l'expérimentation et le télétravail effectif des agents.

3 - Les télétravailleurs en administration centrale

3.1 - Pyramides des âges des télétravailleurs en administration centrale

Rappel bilan social 2014

Age moyen

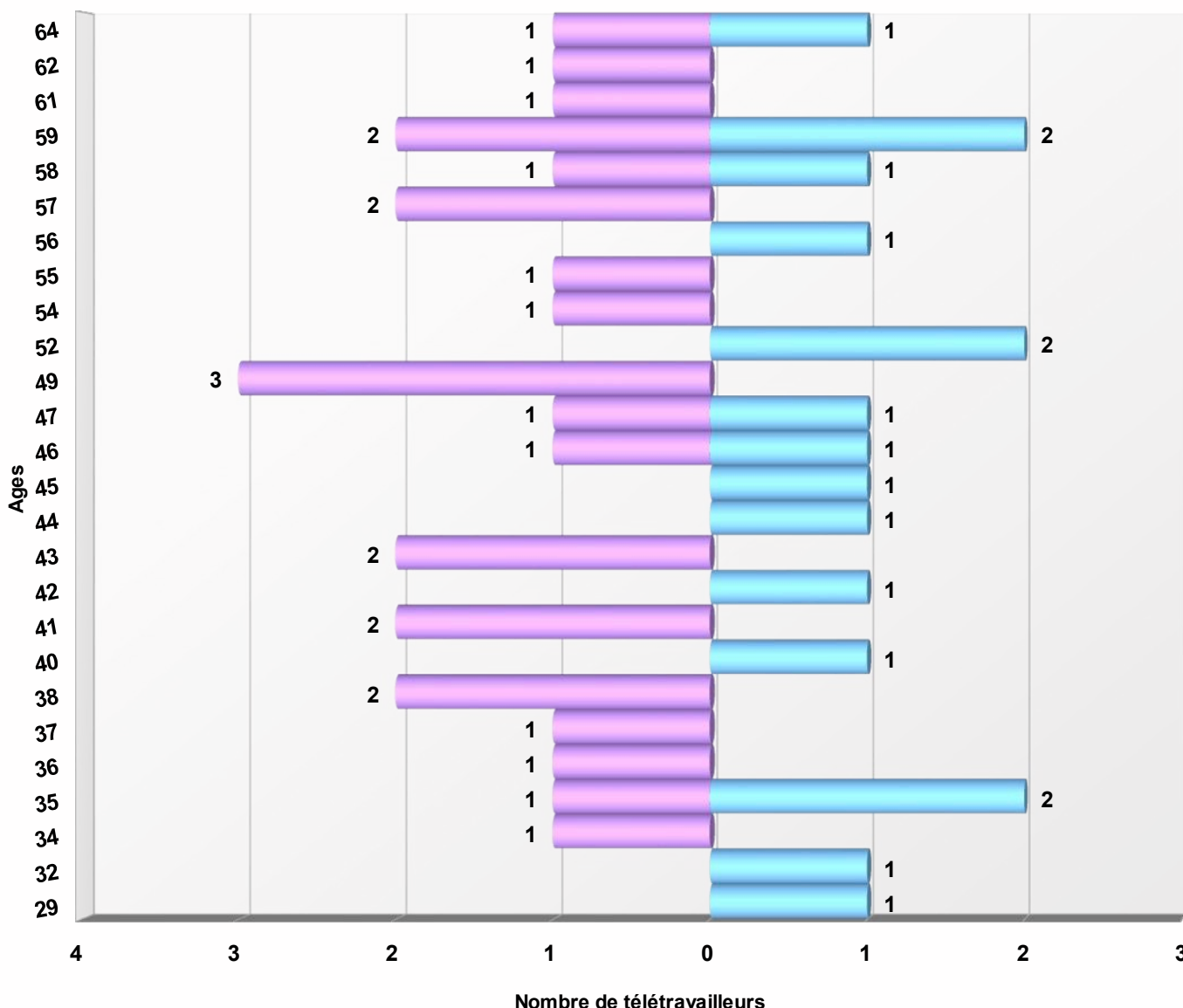
Femmes : 46 ans 8 mois

Hommes : 47 ans

Répartition femmes / hommes 1ère vague

■ 59,5 % Femmes – Age moyen : 48 ans et 6 mois

■ 40,5 % Hommes – Age moyen : 46 ans et 8 mois



Source : CRHAC1

Rappel bilan social 2014

Age moyen

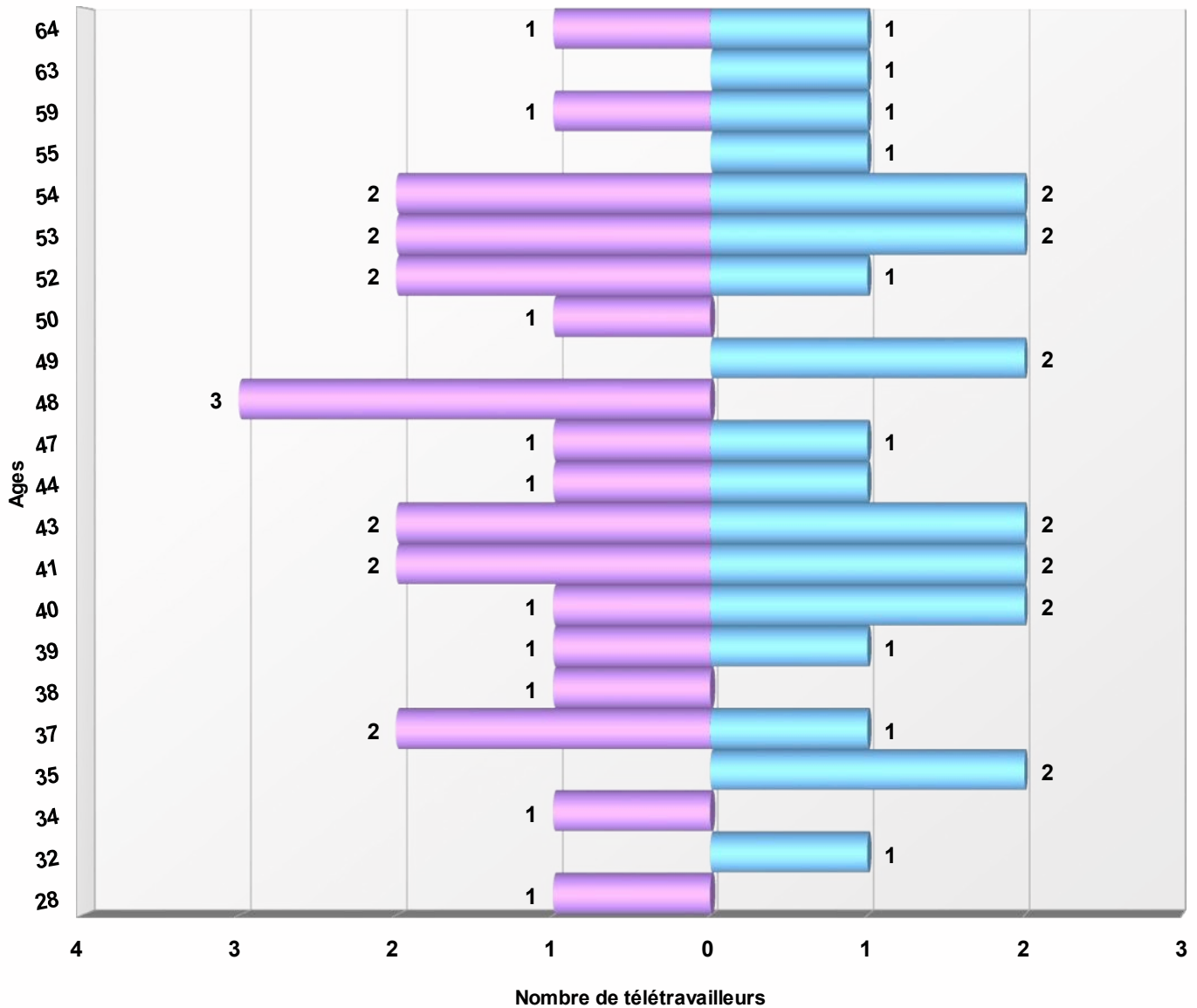
Femmes : 46 ans 8 mois

Hommes : 47 ans

Répartition femmes / hommes 2ème vague

■ 51 % Femmes – Age moyen : 45 ans et 9 mois

■ 49 % Hommes – Age moyen : 46 ans et 7 mois



Source : CRHAC1

Au lancement de l'expérimentation du télétravail en administration centrale, la moyenne d'âge s'élève à 48,6 ans pour les femmes et 46,8 ans pour les hommes.

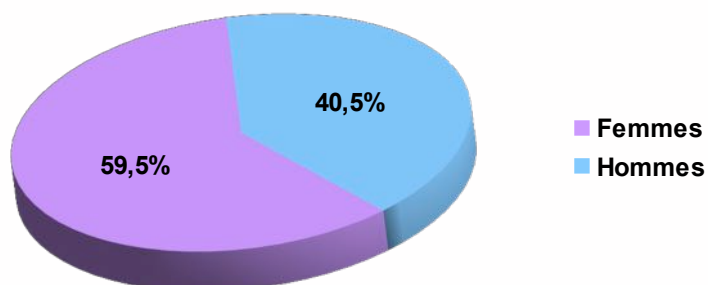
À l'élargissement de l'expérimentation, la tendance s'inverse, les femmes sont plus jeunes avec une moyenne d'âge de 45,9 ans contre 46,7 ans pour les hommes.

3.2 - Répartition par sexe des télétravailleurs en administration centrale

Répartition par sexe lancement de l'expérimentation

Sexe	Nombre	%
Femmes	25	59,5 %
Hommes	17	40,5 %

Source : CRHAC1



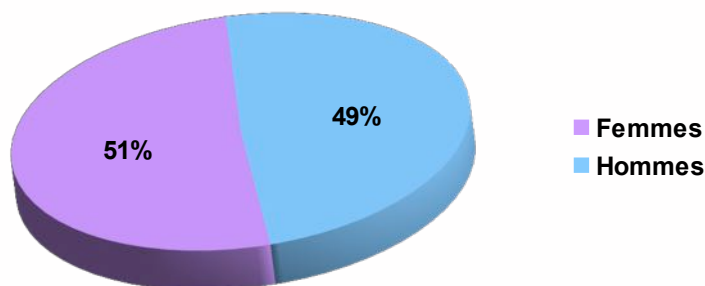
Rappel bilan social 2014

Femmes : 52 %
Hommes : 48 %

Répartition par sexe élargissement de l'expérimentation

Sexe	Nombre	%
Femmes	25	51 %
Hommes	24	49 %

Source : CRHAC1



Au lancement de l'expérimentation, les femmes retenues sont majoritaires avec 25 femmes pour 17 hommes, soit 59,5 % des télétravailleurs.

A l'élargissement de l'expérimentation du télétravail, l'écart se réduit avec 25 femmes pour 24 hommes, soit 51 % des nouveaux télétravailleurs.

3.3 - Répartition des télétravailleurs en administration centrale par filière, par catégorie et par corps

Lancement de l'expérimentation

Catégorie	Filière	Corps	Femmes	Hommes	Total
A+	Administrative	Attaché d'administration de l'état (CAEDAD, APAE)	4	0	4
		Inspecteur de l'administration du développement durable	1	0	1
		Personnel non titulaire de catégorie A+	1	0	1
	Technique	Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	1	3	4
		Ingénieur des travaux publics de l'État (IDTPE, ICTPE)	0	2	2
		Ingénieur des travaux météorologie	0	1	1
Maritime	Inspecteur des affaires maritimes (IPAM)	0	1	1	
Sous-Total			7	7	14
A	Administrative	Attaché d'administration de l'état	5	1	6
		Personnel non titulaire de catégorie A	1	1	2
	Technique	Ingénieur des travaux publics de l'État	1	4	5
Sous-Total			7	6	13
B	Administrative	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	6	2	8
	Technique	Technicien supérieur du développement durable	0	2	2
Sous-Total			6	4	10
C	Administrative	Adjoint administratif des administrations de l'État	4	0	4
Sous-Total			4	0	4
OPA	Ouvrière	Ouvriers des parcs et ateliers	1	0	1
Sous-Total			1	0	1
TOTAL			25	17	42

Source : CRHAC1

Rappel bilan social 2014

Cat A : 54 %

Cat B : 22 %

Cat C : 24 %

Élargissement de l'expérimentation

Catégorie	Filière	Corps	Femmes	Hommes	Total
A+	Administrative	Administrateur civil	1	0	1
		Attaché d'administration de l'état (CAEDAD, APAE)	4	3	7
		Inspecteur de l'administration du développement durable	0	1	1
		Chargé d'études documentaire	1	0	1
	Technique	Ingénieur des travaux publics de l'État (IDTPE, ICTPE)	0	2	2
		Ingénieur des mines (IDIM)	1	0	1
		Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement (IDAE)	0	1	1
Maritime	Administrateur des affaires maritimes	0	1	1	
Sous-Total			7	8	15
A	Administrative	Attaché d'administration de l'état	5	2	7
		Personnel non titulaire de catégorie A	0	4	4
	Technique	Ingénieur des travaux publics de l'État	2	0	2
		Ingénieur de l'agriculture et de l'environnement	0	1	1
Sous-Total			7	7	14
B	Administrative	Secrétaire d'administration et de contrôle du développement durable	8	3	11
		Personnel non titulaire de catégorie B	0	1	1
	Technique	Technicien supérieur du développement durable	0	3	3
		Technicien supérieur du ministère chargé de l'agriculture	1	1	2
Sous-Total			9	8	17
C	Administrative	Adjoint administratif des administrations de l'État	2	1	3
Sous-Total			2	1	3
TOTAL			25	24	49

Source : CRHAC1

Rappel bilan social 2014

Cat A : 54 %

Cat B : 22 %

Cat C : 24 %

Au lancement de l'expérimentation, les catégories A+/A sont majoritairement représentées avec 64,3 % des télétravailleurs (51,9% filière administrative, 44,4 % filière technique et 3,7 % filière maritime) contre 26,2 % pour la catégorie B (72,7 % filière administrative, 18,2 % filière technique et 9,1 % pour la filière ouvrière) et 9,5 % pour la catégorie C.

La tendance est la même avec l'extension de l'expérimentation, les catégories A+/A sont toujours majoritaires avec 59,2 % des télétravailleurs (72,4% filière administrative, 24,1 % filière technique et 3,5 % filière maritime) contre 34,7 % pour la catégorie B (70,6 % filière administrative et 29,4 % filière technique) et 6,1 % pour la catégorie C.

3.4 - Pyramidage des candidatures reçues et retenues

Lancement de l'expérimentation

Services	A			
	Candidatures reçues	% Candidatures totales	Candidatures retenues	% Candidatures retenues
SG	15	57,7%	12	63,2%
CGDD	0	0,0%	0	0,0%
CGEDD	5	100,0%	3	100,0%
DGEC	5	71,4%	3	60,0%
DGITM	9	56,3%	7	63,6%
DGPR	2	100,0%	2	100,0%
TOTAL	36	62,1%	27	64,3%

Source : CRHAC1

Services	B			
	Candidatures reçues	% Candidatures totales	Candidatures retenues	% Candidatures retenues
SG	10	38,5%	7	36,8%
CGDD	0	0,0%	0	0,0%
CGEDD	0	0,0%	0	0,0%
DGEC	2	28,6%	2	40,0%
DGITM	5	31,3%	2	18,2%
DGPR	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	17	29,3%	11	26,2%

Source : CRHAC1

Services	C			
	Candidatures reçues	% Candidatures totales	Candidatures retenues	% Candidatures retenues
SG	1	3,8%	0	0,0%
CGDD	2	100,0%	2	100,0%
CGEDD	0	0,0%	0	0,0%
DGEC	0	0,0%	0	0,0%
DGITM	2	12,5%	2	18,2%
DGPR	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	5	8,6%	4	9,5%

Source : CRHAC1

Services	TOTAL	
	Candidatures reçues	Candidatures retenues
SG	26	19
CGDD	2	2
CGEDD	5	3
DGEC	7	5
DGITM	16	11
DGPR	2	2
TOTAL	58	42

Source : CRHAC1

Élargissement de l'expérimentation

Services	A			
	Candidatures reçues	% Candidatures totales	Candidatures retenues	% Candidatures retenues
SG	9	31,0%	5	33,3%
CGDD	6	100,0%	3	100,0%
CGEDD	3	75,0%	2	66,7%
DGALN	18	72,0%	8	72,7%
DGEC	6	85,7%	3	75,0%
DGITM	10	66,7%	5	62,5%
DGPR	3	60,0%	3	60,0%
TOTAL	55	60,4%	29	59,2%

Source : CRHAC1

Services	B			
	Candidatures reçues	% Candidatures totales	Candidatures retenues	% Candidatures retenues
SG	16	55,2%	10	66,7%
CGDD	0	0,0%	0	0,0%
CGEDD	1	25,0%	1	33,3%
DGALN	6	24,0%	3	27,3%
DGEC	1	14,3%	1	25,0%
DGITM	3	20,0%	1	12,5%
DGPR	1	20,0%	1	20,0%
TOTAL	28	30,8%	17	34,7%

Source : CRHAC1

Services	C			
	Candidatures reçues	% Candidatures totales	Candidatures retenues	% Candidatures retenues
SG	4	13,8%	0	0,0%
CGDD	0	0,0%	0	0,0%
CGEDD	0	0,0%	0	0,0%
DGALN	1	4,0%	0	0,0%
DGEC	0	0,0%	0	0,0%
DGITM	2	13,3%	2	25,0%
DGPR	1	20,0%	1	20,0%
TOTAL	8	8,8%	3	6,1%

Source : CRHAC1

Services	TOTAL	
	Candidatures reçues	Candidatures retenues
SG	29	15
CGDD	6	3
CGEDD	4	3
DGALN	25	11
DGEC	7	4
DGITM	15	8
DGPR	5	5
TOTAL	91	49

Source : CRHAC1

4 - Le critère d'éloignement des télétravailleurs en administration centrale

La durée du trajet et la distance du domicile du télétravailleur à son lieu de travail ne sont pas des critères de sélection pour accéder au télétravail. Néanmoins, ils peuvent être pris en considération.

4.1 - Durée du trajet du domicile du télétravailleur à son lieu de travail

Lancement de l'expérimentation

Durée du trajet A/R domicile / travail	Femmes	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	Cat A	Cat B	Cat C	Total	%
- de 2 heures	6	4	0	2	5	5	0	0	11	26,2 %
2 heures et +	10	5	4	1	4	4	0	0	14	33,3 %
3 heures et +	7	3	3	1	6	4	2	0	13	31 %
4 heures et +	1	1	0	0	2	0	2	0	3	7,1 %
5 heures et +	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2,4 %
TOTAL	25	14	7	4	17	13	4	0	42	100

Source : CRHAC1

Élargissement de l'expérimentation

Durée du trajet A/R domicile / travail	Femmes	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	Cat A	Cat B	Cat C	Total	%
- de 2 heures	8	6	2	0	11	8	2	1	19	38,7%
2 heures et +	9	5	4	0	8	5	3	0	17	34,7 %
3 heures et +	6	2	3	1	3	1	2	0	9	18,4 %
4 heures et +	1	1	0	0	1	0	1	0	2	4,1 %
5 heures et +	1	0	0	1	1	1	0	0	2	4,1 %
TOTAL	25	14	9	2	24	15	8	1	49	100 %

Source : CRHAC1

Au lancement de l'expérimentation, les agents ont des temps de trajet relativement importants avec une majorité de 2 heures ou + (33,3 %), 7,1 % ont 4 heures ou plus de trajet et 2,4 % ont au moins 5 heures de trajet dans la journée.

Les télétravailleurs de la seconde vague ont une majorité de 38,7% pour un trajet de moins de 2 heures, 4,1 % ont 4 heures ou plus de trajet, et la même proportion d'agent a au moins 5 heures de trajet journalier.

4.2 - Distance du domicile du télétravailleur à son lieu de travail

Lancement de l'expérimentation

Distance en Km A/R domicile / travail	Femmes	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	Cat A	Cat B	Cat C	Total	%
- de 50 km	8	6	1	1	4	4	0	0	12	28,6 %
Entre 50 et 100 km	8	4	3	1	6	5	1	0	14	33,3 %
Entre 100 et 200 km	7	2	3	2	5	3	2	0	12	28,6 %
200 km et +	2	2	0	0	2	1	1	0	4	9,5 %
TOTAL	25	14	7	4	17	13	4	0	42	100 %

Source : CRHAC1

Élargissement de l'expérimentation

Distance en Km A/R domicile / travail	Femmes	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	Cat A	Cat B	Cat C	Total	%
- de 50 km	11	7	4	0	12	7	4	1	23	47 %
Entre 50 et 100 km	8	5	3	0	7	5	2	0	15	30,6 %
Entre 100 et 200 km	3	0	2	1	2	1	1	0	5	10,2 %
200 km et +	3	2	0	1	3	2	1	0	6	12,2 %
TOTAL	25	14	9	2	24	15	8	1	49	100 %

Source : CRHAC1

Les télétravailleurs de la 1ère vague ont un domicile plus éloigné de leur lieu de travail que ceux de la 2ème vague (28,6 % moins de 50 km contre 47 %). Cette constatation démontre bien que cette condition n'est pas un critère de sélection.

5 - Les postes occupés par les télétravailleurs en administration centrale

Une ébauche de cartographie des métiers « télétravaillables » a été réalisée par le département de la politique de rémunération, de l'organisation du temps de travail et de la réglementation (ROR).

Le répertoire des emplois-type du ministère chargé du développement durable recense 228 emplois répartis dans 16 familles professionnelles dont 111 emplois-type en administration centrale.

A ce stage, 34 métiers ont été considérés comme partiellement « télétravaillables » avec 13 métiers supplémentaires proches.

Administration générale Assistant / Assistante de gestion ; Assistant / Assistante ; Secrétaire - GAQ001 Gestionnaire instructeur / instructrice de procédures - GAQ002 Chargé / Chargée de la politique des achats - ACH002 Gestionnaire de crédits - BUD005 Chargé / Chargée de communication - COM003 Graphiste maquettiste - COM005 Webmestre - COM007	Études et évaluation (ETU) Assistant / Assistante d'études d'administration ou de production de données - ETU002 Chargé / Chargée de la production statistique - ETU003 Chargé / Chargée de l'évaluation environnementale - ETU004 Chargé / Chargée d'études ou d'observatoire - ETU006	Sécurité, prévention et gestion des risques Chargé / Chargée de la prévention des risques naturels majeurs - SEC001 Prévisionniste de crues - SEC004 Inspecteur / Inspectrice des installations classées - SEC009 Inspecteur / Inspectrice des produits chimiques - SEC014 Technicien / Technicienne d'hydrométrie - SEC015 Chargé / Chargée d'études du pôle réglementation, sécurité des infrastructures et règles de circulation - SER007
Aménagement, urbanisme et paysages (AUP) Instructeur / Instructrice de l'application du droit des sols - AUP003 Chargé / Chargée des sites et des paysages ; Inspecteur / Inspectrice des sites - AUP004 Chargé / Chargée de projet en planification territoriale - AUP011	Infrastructures et services de transports Assistant / Assistante au chargé(e) d'opérations des infrastructures et équipements - CEE002 Chargé / Chargée du contrôle des transports routiers - STR003	Systèmes et réseaux d'information et de communication (SRI) Administrateur / Administratrice de données et traitements géographiques - SRI501
Élaboration et pilotage des politiques publiques (EPP) Responsable sectoriel(le) - EPP004 Cadre sectoriel(le) - EPP005 Chargé / Chargée de la promotion du développement durable - EPP012	Mer (MER) Gestionnaire des espaces littoraux - MER012	Energie, climat, véhicules (ECV) Chargé / Chargée du pilotage et de la planification des politiques énergie-climat-air - ECV001 Opérateur / Opératrice véhicules - ECV004 Responsable véhicules - ECV005
	Recherche, innovation et enseignement (RIE) Chargé / Chargée d'études scientifiques et techniques - RIE005	
	Ressources naturelles et biodiversité (BIO) Chargé / Chargée de la protection de la biodiversité dont Natura 2000 - BIO003 Chargé / Chargée des expertises scientifiques de conservation de la biodiversité - BIO004 Chargé / Chargée de police de l'eau - BIO011	

Postes occupés par les télétravailleurs au lancement de l'expérimentation

Famille professionnelle	Poste occupé	Cat	Femmes	Hommes
Administration générale	Photojournaliste	A		1
	Chef de projet formation	A	1	
	Administrateur Web	B		1
	Rédacteur de marchés publics	B	1	
	Gestionnaire comptable	B	2	
	Gestionnaire comptable	C	1	
Élaboration et pilotage des politiques publiques	Adjoint au chef de bureau	A/A+	3	2
	Inspecteur de l'administration du dév. durable	A+	1	
	Inspecteur santé et sécurité au travail	A+		1
	Secrétaire général de l'AQST	A		1
Études et évaluation	Chargé de mission	A/A+	2	1
	Chargé d'études juridiques	A	2	
	Gestionnaire en charge du contrôle et de la saisie de l'enquête TRM	C	2	
Infrastructures et services de transports	Chargé de l'unité affaires techniques et sécurité	A+		1
	Chargé de mission	A+		2
	Chargé d'études	A	1	2
	Chargé d'études	B	1	
	Gestionnaire vie des services et modernisation	B	1	
	Secrétaire et chargé de frais de déplacement	C	1	
Ressources humaines	Responsable unité accident, maladie professionnelle	B		1
Sécurité, prévention et gestion des risques	Chargé de mission	A+	1	
Systèmes et réseaux d'information et de communication	Responsable du pôle administration du domaine GA et du réglementaire du SIRH	A	1	
	Chargé de mission méthodes et organisation en géomatique	A		1
	Administrateur des systèmes de réseaux	B		1
	Analyste programmeur	B		1
	Chef de projet développement	B	1	
	Assistante technique équipe fonctionnelle transversale	B	1	
Énergie, climat, véhicules	Chargé de mission	A+	2	1
TOTAL			25	17

Source : CRHAC1

Postes occupés par les télétravailleurs à l'élargissement de l'expérimentation

Famille professionnelle	Poste occupé	Cat	Femmes	Hommes
Administration générale	Responsable du pôle veille informationnelle	A+	1	
	Rapporteur	A+	1	
	Chef de projet éditorial	A	1	
	Chargé de mission veille et de l'opinion internet	A		1
	Analyste financier	B		1
	Photographe reporter	B		1
	Maquettiste infographiste	B		1
	Chargé de veille / chargé de communication	B	2	
	Gestionnaire des demandes de subvention	B	1	
	Assistant	C	2	
Aménagement, urbanisme et paysage	Chef de projet	A/A+		2
	Chargé de mission	A/A+	5	
	Chargé de mission	B	1	
	Chargé du suivi administratif et financier	B	1	
	Chargé de procédures « faune sauvage captive »	B		1
Élaboration et pilotage des politiques publiques	Chef de bureau	A/A+		2
	Adjoint au chef de bureau	A+	2	1
	Inspecteur de l'administration du dév. durable	A+		1
Études et évaluation	Chargé de mission	A/A+	1	2
	Chargé d'études évaluation professionnelle	B		1
	Chargé d'études juridiques	B	2	
Infrastructures et services de transports	Responsable cellule budgétaire	A+	1	
	Chef de projet	A+		1
	Chargé d'études	A		2
Sécurité, prévention et gestion des risques	Chargé de mission	A	1	2
	Chargé de mission	B	1	
	Chargé de mission	C		1
Systèmes et réseaux d'information et de communication	Chef de projet	A	1	
	Chef de projet	B		1
	Responsable unité de gestion des équipements nomades	B		1
	Responsable du PIAC décisionnel	B		1
Énergie, climat, véhicules	Chef de projet	A	1	
	Chargé de mission	A		1
TOTAL			25	24

Source : CRHAC1

6 - Organisation du télétravail en administration centrale

6.1 - Répartition des jours de télétravail

Le cadrage national offre, au lancement de l'expérimentation, la possibilité de travailler à son domicile dans le cadre du télétravail jusqu'à 3 jours par semaine.

Au 1^{er} janvier 2015, deux organisations sont possibles avec l'élargissement de l'expérimentation du télétravail. L'agent a le choix, avec l'accord de son responsable, entre une organisation hebdomadaire (2 jours de présence minimum par semaine sur le lieu de travail) et une organisation mensuelle (8 jours de présence minimum par mois sur le lieu de travail).

Nombre de jours télétravaillés au lancement de l'expérimentation

Organisation	Nbre de jours télétravaillés	Femmes	Hommes	Total
Hebdomadaire	0,5	1	0	1
	1	14	6	20
	2	8	9	17
	3	2	2	4
TOTAL		25	17	42

Source : CRHAC1

Nombre de jours télétravaillés à l'élargissement de l'expérimentation

Organisation	Nbre de jours télétravaillés	Femmes	Hommes	Total
Hebdomadaire	1	14	12	26
	2	7	3	10
Sous-Total		21	15	36
Mensuelle	4	0	4	4
	5	3	3	6
	8	1	2	3
Sous-Total		4	9	13
TOTAL		25	24	49

Source : CRHAC1

Seulement 26,5 % des agents ont opté pour une organisation mensuelle à l'extension de l'expérimentation.

Sur les deux périodes de l'expérimentation, la majorité des agents ont choisi un jour de télétravail par semaine (47,6 % au démarrage et 53,1 % à l'extension).

7 - Bilan qualitatif des services

7.1 - Retour des managers

Certains managers indiquent que le télétravail ne pose aucune difficulté, les agents sont toujours joignables et répondent en direct à leurs mails. D'autres précisent qu'aucun effet ni difficulté sont à signaler dans le déroulement du télétravail. Certains agents peuvent même décaler leur jour télétravaillé afin d'assister à des réunions.

Les managers souhaiteraient une amélioration de l'application cottage qui nécessite une saisie manuelle des horaires des jours télétravaillés. Ils aimeraient également qu'un accès au réseau partagé soit mis en place.

7.2 - Retour des agents

Les agents ont plutôt un retour positif de l'expérimentation, ils bénéficient d'un gain en qualité de vie et sont moins stressés, plus concentrés en rendant des travaux de qualité. Ils évoquent également un gain de temps et apprécient la flexibilité des horaires de travail.

Un agent précise qu'il est moins dérangé dans les tâches qui lui sont confiées, ce qui lui permet d'être force de propositions sur celles-ci et d'être plus disponible pour sa hiérarchie.

Des points négatifs sont signalés comme les problèmes réseaux ou de connexions et le transport de l'ordinateur parfois encombrant et pouvant exposer l'agent à un risque d'agression dans les transports. Le télétravail exige également une rigueur dans la gestion des fichiers qui sont utilisés au domicile afin de veiller à les remplacer sur les serveurs du service.

Ministère de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie
Ministère du Logement, de l'Égalité des territoires et de la Ruralité
Secrétariat général
Tour Pascal B
92055 La Défense cedex
Tél. : 01 40 81 21 22
www.developpement-durable.gouv.fr – www.territoires.gouv.fr