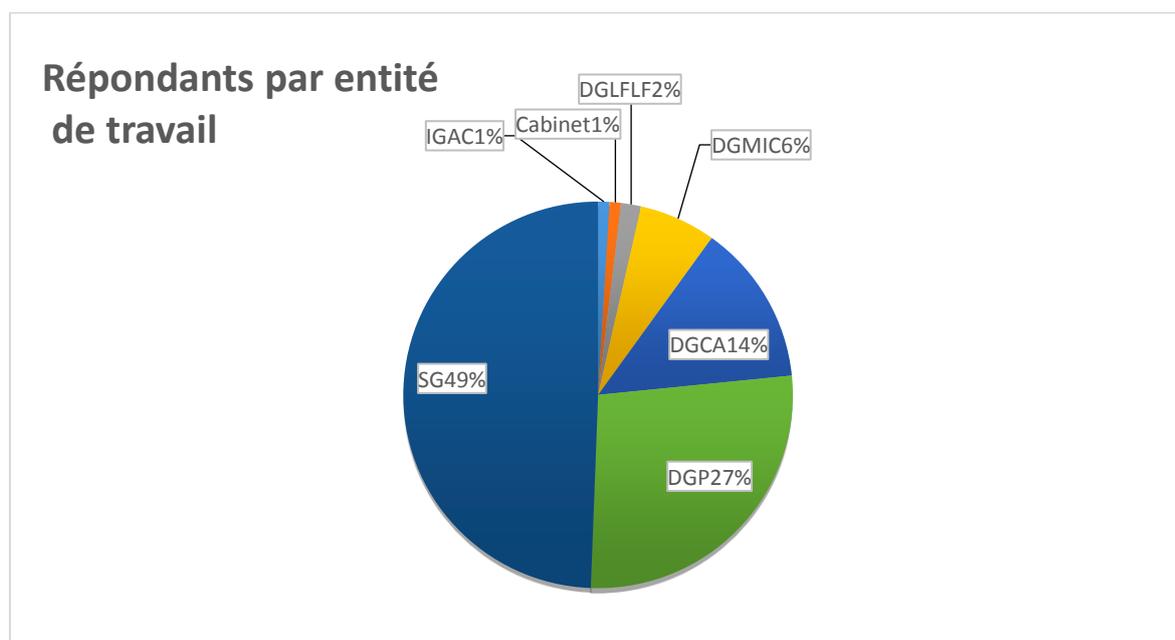




## TÉLÉTRAVAIL EN ADMINISTRATION CENTRALE : SYNTHÈSE DE VOS RÉPONSES À NOTRE QUESTIONNAIRE

**438 agent.e.s d'administration centrale ont répondu à la consultation sur le télétravail** organisée en septembre 2020 par la section CGT de l'administration centrale (SDAC-CGT), soit un **taux de participation de près de 30%**.

74% sont des femmes, 71% des fonctionnaires, 58% appartiennent à la catégorie A. Ils exercent à 74% dans la filière administrative et 65 % se situent dans la tranche d'âge 40-60 ans.



73% des répondants considèrent que leurs missions sont télétravaillables dans leur totalité, 23 % qu'elles le sont partiellement, moins de 3% qu'elles ne le sont pas du tout.

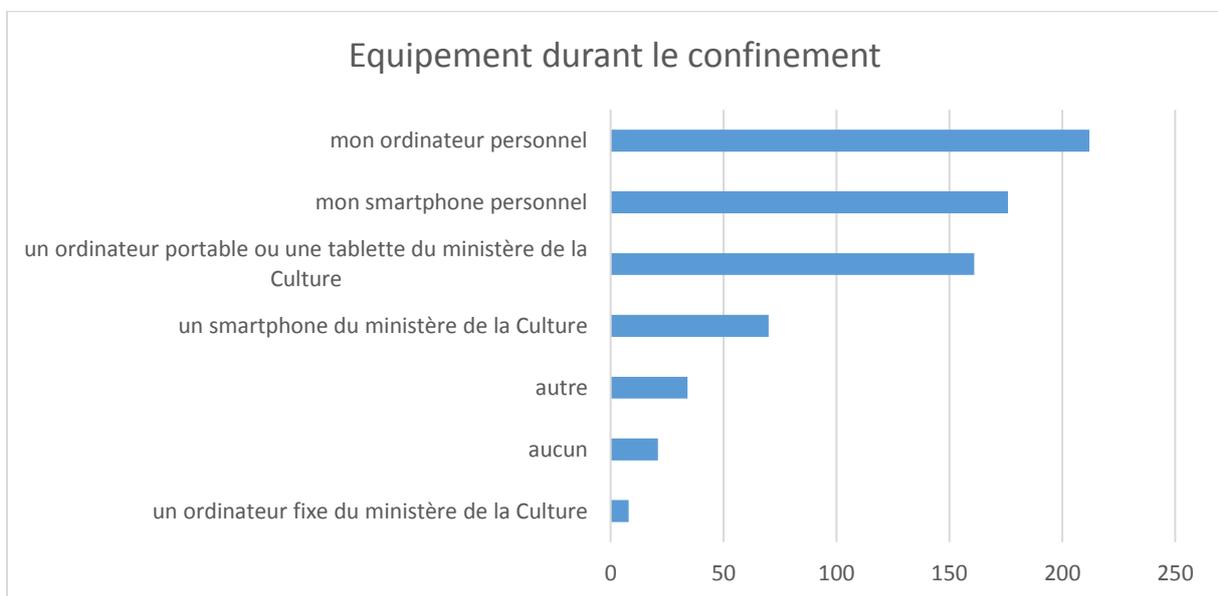
**AVANT LE PREMIER CONFINEMENT**, moins de 16% des répondants étaient en télétravail (à raison d'une journée par semaine dans la majorité des cas), bien que 65 % aient – déjà – un avis favorable sur cette modalité de travail (contre 26 % le contraire). Signe d'une réticence de la hiérarchie à accepter cette évolution de l'organisation du travail, près de **15% des répondants disent s'être vu refuser une demande de télétravail depuis sa mise en application au ministère en 2016**. Autre indice analogue, la moitié répondent que le sujet du télétravail n'a pas été abordé dans le service ou la direction par le biais du dialogue social (ou l'a été sans qu'ils le sachent).

**DURANT LE PREMIER CONFINEMENT**, la situation administrative la plus fréquente pour les agent.e.s a été le travail à distance (82% des répondants), très loin devant l'autorisation spéciale d'absence (ASA), le présentiel et les situations mixtes (ASA + travail à distance), qui représentent 5 % chacun dans les réponses apportées.

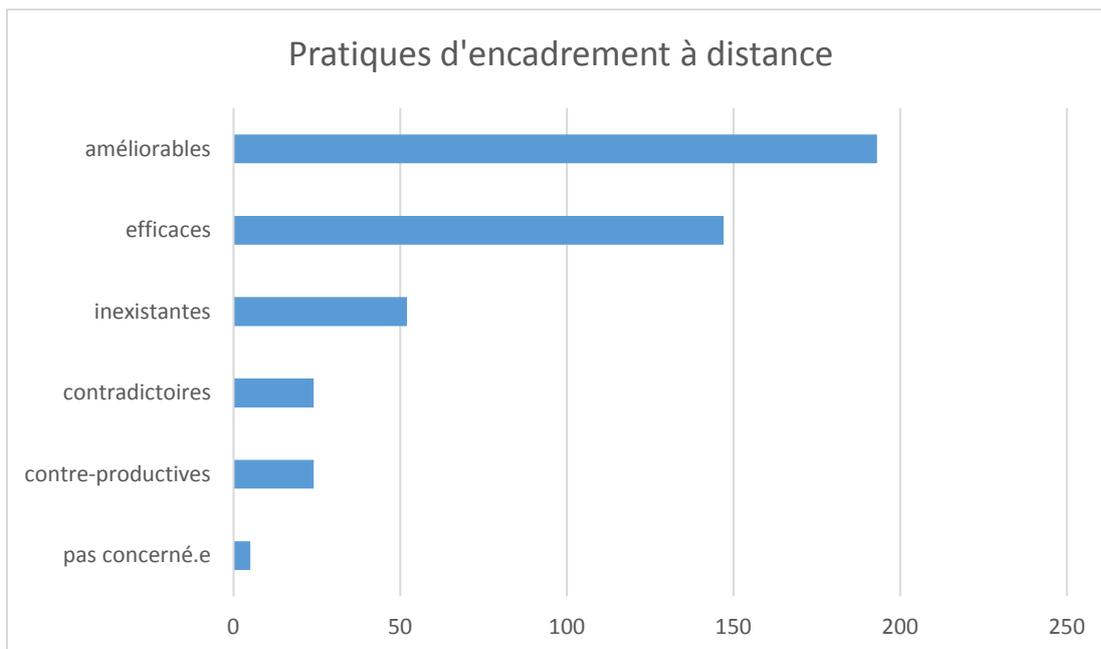
Le passage imposé en travail à distance ou en ASA a été globalement bien vécu (76% des

**répondants**), mais un cinquième dit l'avoir mal supporté (21%). Ceci pouvant expliquer cela, **33% des agents ont dû, en plus du travail à distance, garder des enfants ou assurer l'école à la maison**, deux activités jugées difficilement conciliables par 41% d'entre eux, pour diverses raisons : surmenage, culpabilité, partage de l'ordinateur familial avec les enfants, manque de temps, difficulté d'organisation, environnement bruyant, travail pendant les jours de congés, hiérarchie non bienveillante, horaires de travail extensifs, chevauchement des emplois du temps, difficulté de concentration, etc.

**60% des répondants bénéficiaient lors du premier confinement d'un équipement du ministère** (ordinateur portable : 40%, smartphone : 17%, ordinateur fixe : 2 %). **50% considèrent toutefois avoir dû endosser des dépenses supplémentaires** liés aux fluides (électricité, gaz, eau courante, 52%), à du matériel électronique (ordinateur ou téléphone, 30 %) ou à des frais d'abonnement (22%). Aucune de ces dépenses n'a été prise en charge par l'administration.



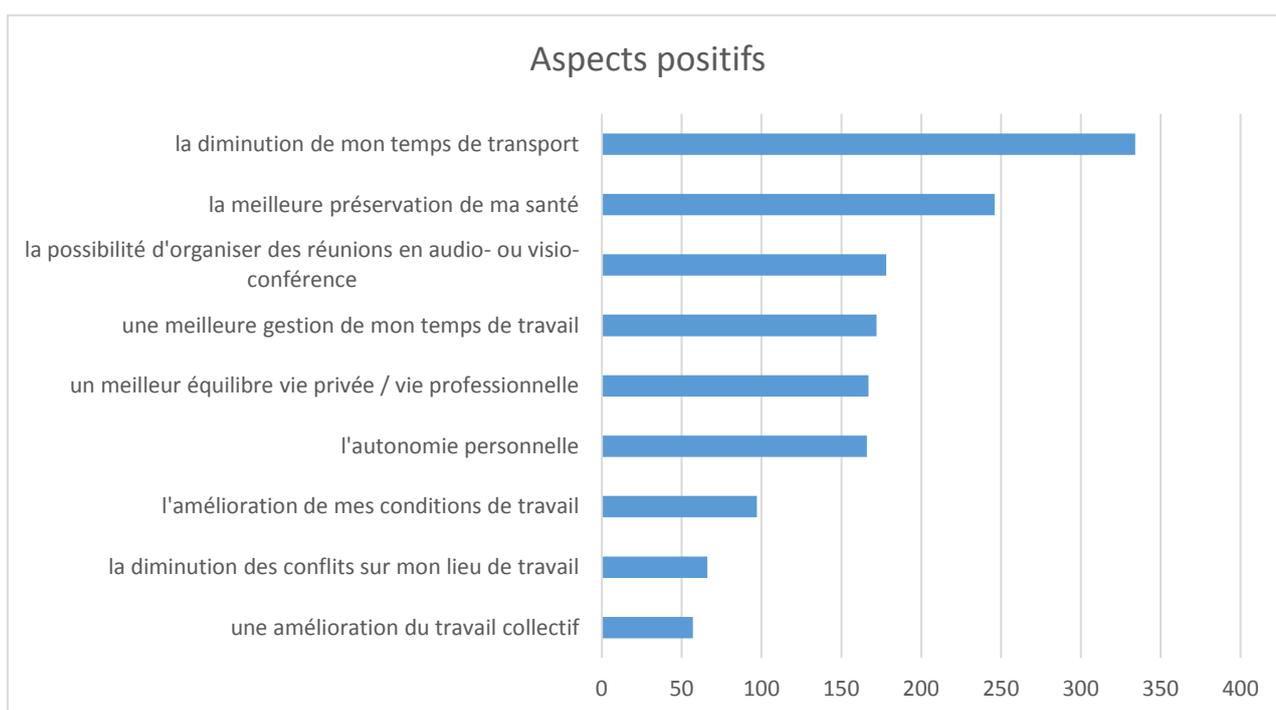
**Une majorité de répondants estiment que les pratiques d'encadrement à distance mises en œuvre durant le confinement sont soit améliorables (43%), soit inexistantes (12%), soit contradictoires ou contre-productives (11%).** Des commentaires libres évoquent tour à tour une hiérarchie lointaine, insuffisamment à l'écoute voire suspicieuse – en particulier aux niveaux n+2 et n+3 –, un manque d'équipements et une mauvaise organisation ou des difficultés de management que le confinement n'a parfois fait qu'exacerber (surabondance de mails, sollicitations en dehors du cadre horaire, déficit d'animation du collectif de travail...). Ces situations ont parfois perduré ou se sont dégradées après la fin du confinement, rapportent certains témoignages.



**Ressentis positifs et négatifs s'entremêlent** à l'issue de cette première période de travail à distance imposé, avec un avantage pour les premiers.

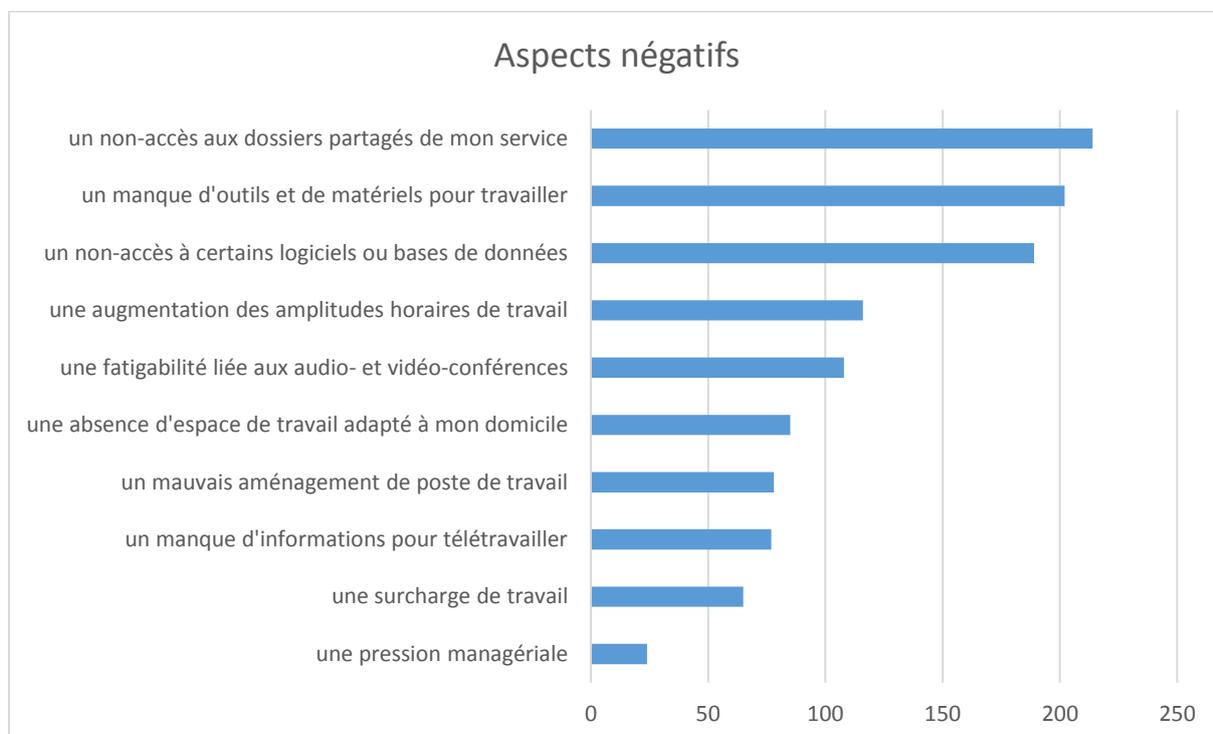
#### PRINCIPAUX ASPECTS POSITIFS RETENUS :

- diminution du temps de transport (86% des répondants)
- meilleure préservation de la santé (63%)
- possibilité d'organiser des réunions en audio ou visio-conférence (45%)
- meilleure gestion du temps de travail (44%)



## PRINCIPAUX ASPECTS NÉGATIFS CONSTATÉS :

- non-accès aux dossiers partagés du service (66% des répondants)
- manque d'outils et de matériels pour travailler (52%)
- non-accès à certains logiciels ou bases de données (49%)
- augmentation des amplitudes horaire de travail (30%)



Parmi les **nombreux commentaires** qui accompagnent les réponses au questionnaire, les plus représentatifs appellent à développer la dématérialisation des procédures, à trouver un juste équilibre entre activités en présentiel et en distanciel. Ils réclament des outils plus orientés vers les pratiques collaboratives, soulignent l'attitude très partagée des hiérarchies vis-à-vis du travail à distance (parfois déconsidéré), révélatrice d'un manque de réflexion globale mais aussi de l'impréparation du ministère de la culture à la « transformation numérique ». L'absence de gestion des risques psychosociaux liés à cette modalité d'organisation du travail est également soulignée.

**À LA SORTIE DE CE PREMIER CONFINEMENT, 64% des répondants sont restés en travail à distance (-18 % par rapport à la période du confinement), à raison d'un jour par semaine (41%), 2 jours (36%) ou 3 jours (18%).**

Au moment où cette consultation a été menée (fin septembre), 63% des répondants bénéficiaient d'un **équipement en matériel** du ministère, soit seulement 3% de plus) parmi les répondants depuis le déconfinement.

Les **réunions de travail (bureau/service)** avaient repris en présentiel pour près de 54% des répondants, à distance pour 13% et en mixte pour 23%. À noter qu'aucune réunion n'avait alors eu lieu pour 10% des répondants.

**Le collectif de travail était considéré comme inchangé par plus de 70% des répondants**, 14% estimaient qu'il s'était amélioré et 15 % constataient une dégradation. Il en allait de même ou presque pour le **travail collectif** : pas de changement pour 71%, amélioration pour 13%, dégradation pour 16%. Même chose pour la transmission et le partage des informations (inchangés : 77%, plus empêchés : 11 %, plus fluides : 11%).

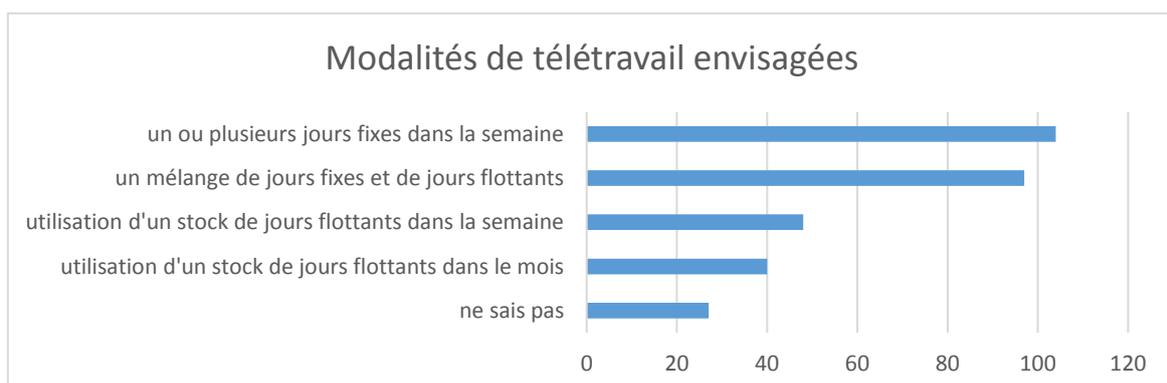
Enfin, la **perception du télétravail s'est améliorée pour 48% des répondants, reste inchangée pour 44% (65 % des répondants avaient déjà une opinion favorable avant le confinement), s'est dégradée pour 6%.**

**LES 8 PRINCIPALES REVENDEICATIONS** ressortant de la consultation des agent.e.s d'administration centrale sont les suivantes :

- **permettre l'accès au télétravail** pour tous les agents qui le souhaitent (73% des répondants),
- **améliorer l'égalité de traitement** pour l'accès au télétravail pour tout type de fonction et de catégorie de personnel (59%),
- **améliorer les modalités de mise en œuvre du télétravail** : souplesse d'agenda, de lieu, démarches simplifiées...(50%),
- **améliorer les postes de travail à domicile et dans les tiers-lieux** : matériel informatique, mobilier de bureau, espace dédié...(50%),
- **fluidifier les accès à distance des outils informatiques du ministère** (cloud, intranet, web-soft...) depuis les matériels personnels (49%),
- **améliorer la prise en charge des frais occasionnés** par le télétravail : internet, téléphone, électricité, chauffage... (46%),
- **améliorer l'organisation collective** du télétravail par service (45%),
- **améliorer le délai de réponse de l'administration** (39%).

### LE TÉLÉTRAVAIL MASSIVEMENT SOUHAITÉ EN PRATIQUE

**46% des répondants envisageaient de faire une demande de télétravail au sortir du premier confinement, s'ajoutant aux 36% l'ayant faite effectivement dès le déconfinement.** 11% ne savaient pas et 7% ne le souhaitaient pas. **La formule de 2 jours par semaine arrivait en tête (38% des répondants)**, celles d'une journée et de 3 jours recueillant chacune environ un quart des suffrages (27% et 23%). La préférence va aux jours fixes (33% des répondants) et au mix jours fixes / flottants (31%). Le choix d'utiliser un stock de jours flottants dans la semaine et le mois atteint 28%.



Ces réponses s'accompagnent de commentaires libres évoquant des **freins dans l'accès au télétravail** (des délais de réponses de l'administration de plusieurs mois voire plus d'un an), **mais aussi des pistes pour une meilleure organisation du travail dans son ensemble :**

- bien dissocier le télétravail « réel » du travail à distance imposé par le confinement,
- former l'encadrement et prévoir un cadre réglementaire contraignant pour surmonter les réticences et instaurer la confiance (le télétravail n'est pas synonyme de congés),
- privilégier les jours fixes dans un premier temps pour ne pas désorganiser le service ni alourdir la gestion RH des n+1,
- équiper les agents en matériel et améliorer les outils de travail à distance.

**Dans le cadre des travaux en cours sur le projet de nouvel arrêté sur le télétravail au ministère de la Culture et du contexte actuel de crise sanitaire qui nous contraint à prolonger le télétravail et le travail à distance autant que possible, sachez que vos représentants de la CGT-Culture portent et continueront de porter vos revendications.**

