



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat général

Comité de suivi de l'accord relatif au télétravail au MASA du 24 février 2022

Jeudi 13 juillet 2023

SOMMAIRE

I. Objet du COSUI et méthode de préparation

II. Bilan de l'accord

III. Perspectives d'évolution

I – Objet du COSUI et méthode de préparation

Rappel du cadre du comité de suivi

L'accord relatif au télétravail, signé par le ministre chargé de l'agriculture et à l'unanimité par les organisations syndicales le 24 février 2022 prévoit :

- La **composition du COSUI** : administration et OS signataires de l'accord
- La **périodicité** : le **comité de suivi** de la mise en œuvre de l'accord se réunit **au moins une fois par an**
- L'**objet** : suivre l'**avancement des mesures de l'accord**, établir un bilan de l'évolution des pratiques, analyser l'**impact du télétravail sur la qualité de vie au travail des agents** et mettre en perspective les **démarches engagées** afin de développer les possibilités d'extension du télétravail et la facilitation de sa mise en œuvre.

Méthodologie du bilan

Questionnaire : sollicitation des :

- Directions d'administration centrale (SG, DGPE, DGAL, DGER, le bureau du Cabinet et le CGAAER)
- DRAAF/DAAF (21)
- Établissements publics d'enseignement agricole technique (144)

Recueil de données sur les télétravailleurs : année 2022, situation au **31/12/2022** à partir des données extraites de l'enquête (et complétées pour l'AC d'une extraction d'EQUITIME).

Pour rappel, en 2022, en alternance avec le télétravail de droit commun, **2 périodes de télétravail exceptionnel** :

- Janvier : 3 à 4 jours de télétravail obligatoires (NS 2021-996 du 29/12/2021)
- Février : 2 à 3 jours de télétravail obligatoires (NS 2022-75 du 27/01/2022)

Absence de SI ministériel permettant de centraliser les données statistiques.

Constats sur les réponses des différents périmètres

- Taux de retour très satisfaisant** avec une participation très importante de l'ordre de **82%** pour l'ensemble des périmètres, selon la répartition suivante :

Structures	Taux de retour
Administration centrale	100 %
DRAAF / DAAF	86 %
Établissements publics d'enseignement agricole technique	81 %

Objectifs du bilan

- Établir un **bilan quantitatif** qui recense principalement :
 - **La répartition** des agents en télétravail (par sexe, par catégorie et par tranches d'âge)
 - **La quotité de jours** de télétravail (par sexe et par catégorie)
 - Le taux d'équipement des agents en télétravail **dotés d'un ordinateur et d'un téléphone portables professionnels**
 - **L'équipement des télétravailleurs en situation de handicap**
 - Le bilan du versement de **l'allocation forfaitaire de télétravail**
 - **Le nombre de tiers-lieux professionnels** internes et externes mis à la disposition des télétravailleurs
 - Le nombre de **demande exprimées pendant la campagne et le taux autorisation de télétravail** délivrées par sexe et par catégorie

Objectifs du bilan

- Établir un **bilan qualitatif** qui recense principalement :
 - Le bilan de la **mise à jour des RIALTO** (aménagement local de temps de travail) **et des DUERP**
 - **La formation** des agents et des managers au télétravail

II- Bilan de l'accord

Données chiffrées

PÉRIMÈTRE	Agents couverts par l'accord					Télétravailleurs					Part des télétravailleurs parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord		Part des télétravailleurs total
	TOTAL	F		H		TOTAL	F		H		Part F	Part H	
SG	679	362	53%	317	47%	565	297	53%	268	47%	82%	85%	83%
DGPE	289	176	61%	113	39%	204	136	67%	68	33%	77%	60%	71%
DGAL	215	149	69%	66	31%	188	131	70%	57	30%	88%	86%	87%
DGER	138	94	68%	44	32%	116	78	67%	38	33%	83%	86%	84%
CAB-CGAAER	183	72	39%	111	61%	97	44	45%	53	55%	61%	48%	53%
D(R)AAF	2061	1228	60%	833	40%	1583	978	62%	605	38%	80%	73%	77%
EEAT	1857	1294	70%	563	30%	517	385	74%	132	26%	30%	23%	28%
ENSEMBLE	5422	3375	62%	2047	38%	3270	2049	63%	1221	37%	61%	60%	60%

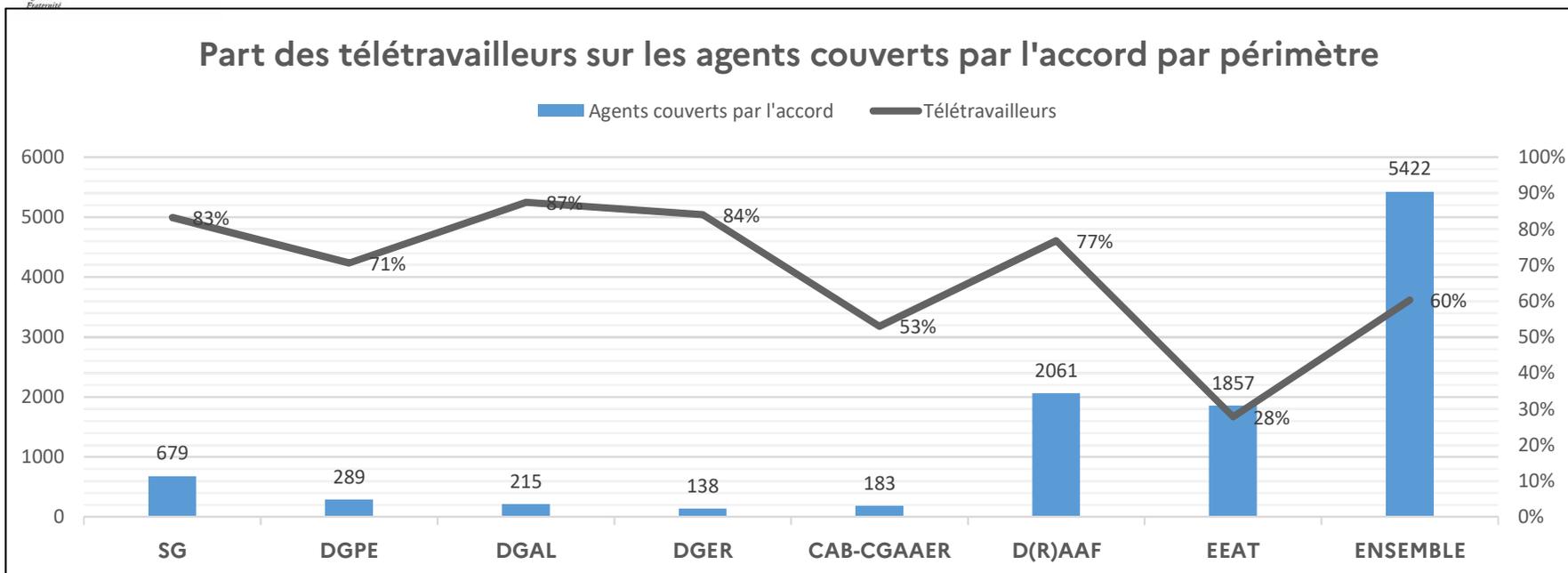
Lecture : au Secrétariat général, les femmes représentent 53% des agents couverts par l'accord et 53% de la population des télétravailleurs.



Pour les analyses, les données du questionnaire ont été croisées avec les effectifs couverts par l'accord :

- La part des télétravailleurs représente 60% de l'ensemble des agents couverts par l'accord.
- La part de télétravailleurs de sexe féminin représente 61% de l'ensemble des télétravailleurs.
- Proportionnellement, les femmes télétravaillent autant que les hommes [elles sont 61% (et les hommes sont 60%) à télétravailler parmi l'ensemble des agents d'un même sexe couverts par l'accord].

Taux de télétravailleurs



Lecture : sur les 679 agents du SG couverts par l'accord, 83% télétravaillent.



Analyse :

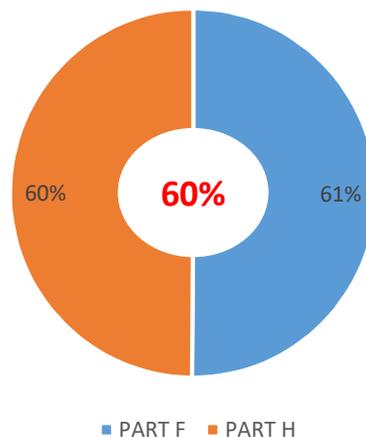
- La part de télétravailleurs dans les établissements public d'enseignement agricole technique progresse (près de 517 agents télétravaillent en 2022, par rapport à 67 agents en 2019).
- La part des télétravailleurs progresse également pour les D(R)AAF (près de 1583 agents télétravaillent en 2022, par rapport à 384 agents en 2019) et pour l'AC (1170 agents télétravaillent en 2022, par rapport à 296 agents en 2019).

Taux de télétravailleurs dans la fonction publique (source : BNA 2022)

FRÉQUENCE DE TÉLÉTRAVAIL	2021	2022	
Télétravail	45,0%	52,7%	 (+7,7)
Pas de télétravail	55,0%	47,3%	 (-7,7)

-XX Baisse par rapport à 2021 en points
+XX Hausse par rapport à 2021 en points

Poids relatif des femmes et des hommes télétravailleurs parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord du MASA



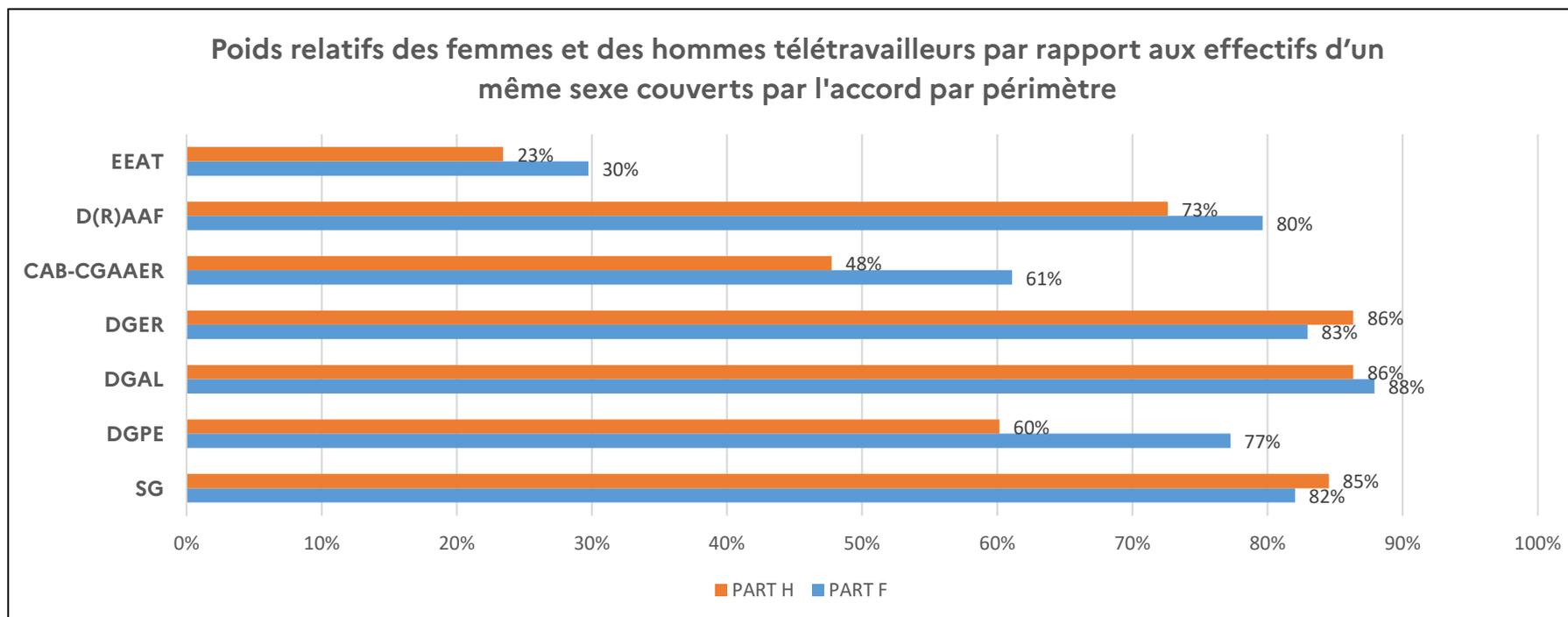
Lecture : le taux de télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord est de **60 %**. Proportionnellement, les femmes télétravaillent autant que les hommes.



Analyse :

- De manière globale, il y a une égalité d'accès au télétravail entre les femmes et les hommes : proportionnellement, parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord, les femmes sont 61% à télétravailler et les hommes sont 60%.

Taux de télétravailleurs par sexe

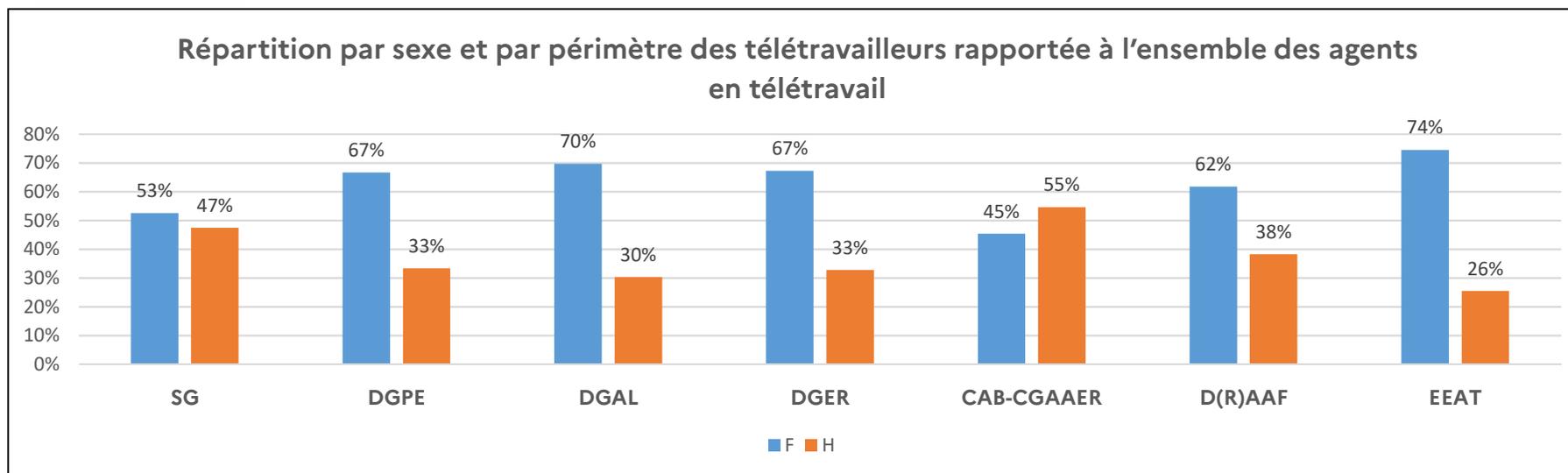


Lecture : parmi les agents d'un même sexe couverts par l'accord au SG, 82% des femmes et 85% des hommes télétravaillent.



Analyse :

- Pour les périmètres SG, DGAL et DGER, l'égalité en matière d'accès au télétravail est inférieure ou égale à 5 points.
- Pour 4 périmètres restants (EEAT, D(R)AAF, CAB-CGAAER et DGPE) l'écart entre les femmes et les hommes peut être important :
 - > 5 points pour les D(R)AAF et les EEAT.
 - > 10 point pour le Cabinet/CGAAER et la DGPE.



Lecture : parmi les télétravailleurs du SG, 53% sont des femmes et 47% sont des hommes.



Analyse :

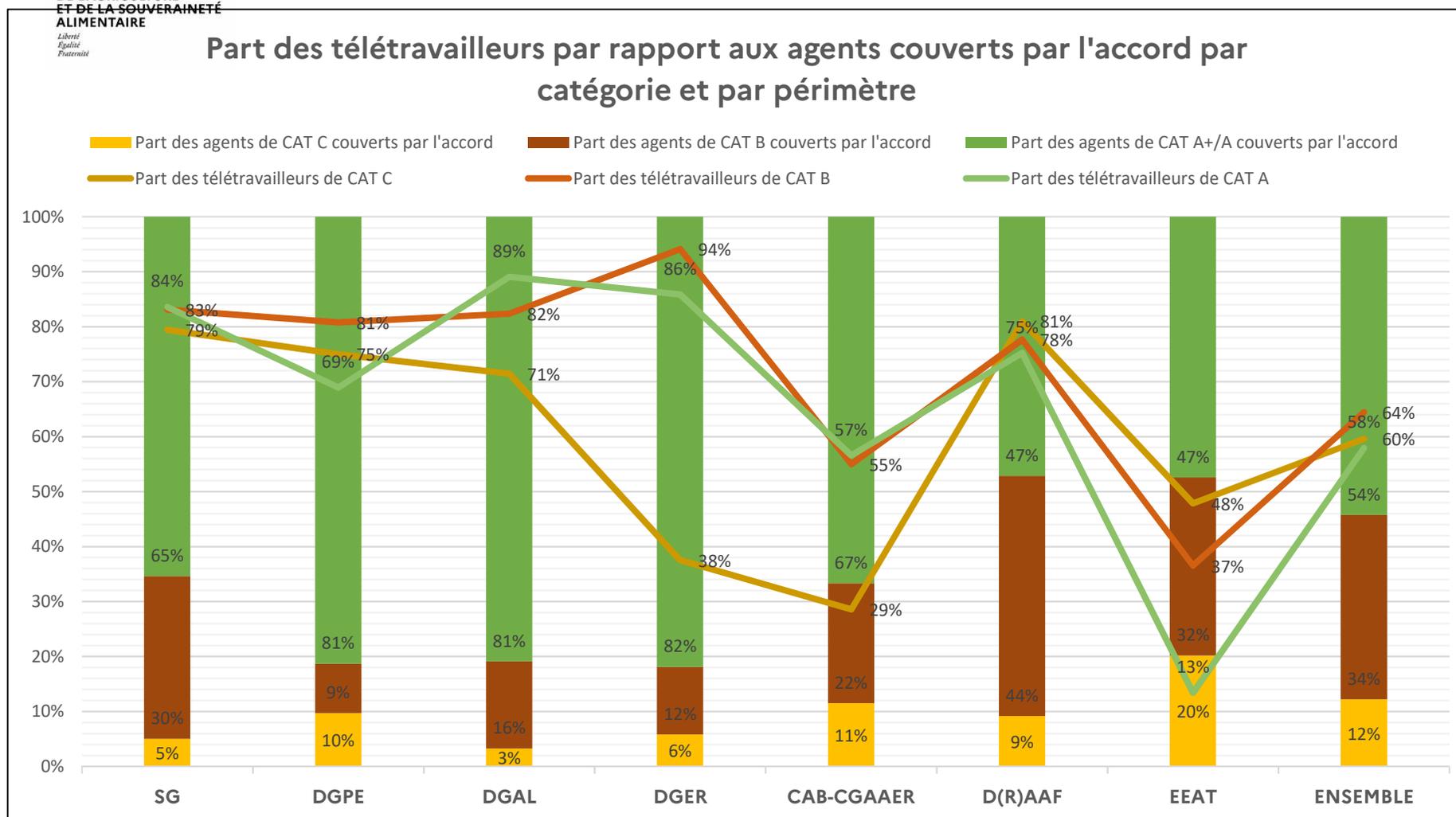
- Majoritairement plus nombreuses que les hommes dans les effectifs, les femmes sont également plus nombreuses à télétravailler que les hommes (sauf pour le périmètre CAB-CGAEER où les hommes sont plus nombreux).

Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail (1/2)

PÉRIMÈTRE	Agents couverts par l'accord							Télétravailleurs							Part des télétravailleurs parmi les agents couverts par l'accord		
	TOTAL	CAT A		CAT B		CAT C		TOTAL	CAT A		CAT B		CAT C		CAT A	CAT B	CAT C
SG	679	444	65%	201	30%	34	5%	565	371	66%	167	30%	27	5%	84%	83%	79%
DGPE	289	235	81%	26	9%	28	10%	204	162	79%	21	10%	21	10%	69%	81%	75%
DGAL	215	174	81%	34	16%	7	3%	188	155	82%	28	15%	5	3%	89%	82%	71%
DGER	138	113	82%	17	12%	8	6%	116	97	84%	16	14%	3	3%	86%	94%	38%
CAB- CGAAER	183	122	67%	40	22%	21	11%	97	69	71%	22	23%	6	6%	57%	55%	29%
D(R)AAF	2061	972	47%	900	44%	189	9%	1583	731	46%	699	44%	153	10%	75%	78%	81%
EEAT	1857	881	47%	602	32%	374	20%	517	118	23%	220	43%	179	35%	13%	37%	48%
ENSEMBLE	5422	2941	54%	1820	34%	661	12%	3270	1703	52%	1173	36%	394	12%	58%	64%	60%

Lecture : au SG, les agents de catégorie A représentent 65% des agents couverts par l'accord. Parmi eux, 84% télétravaillent.

Répartition par catégorie et par périmètre des agents en télétravail (2/2)



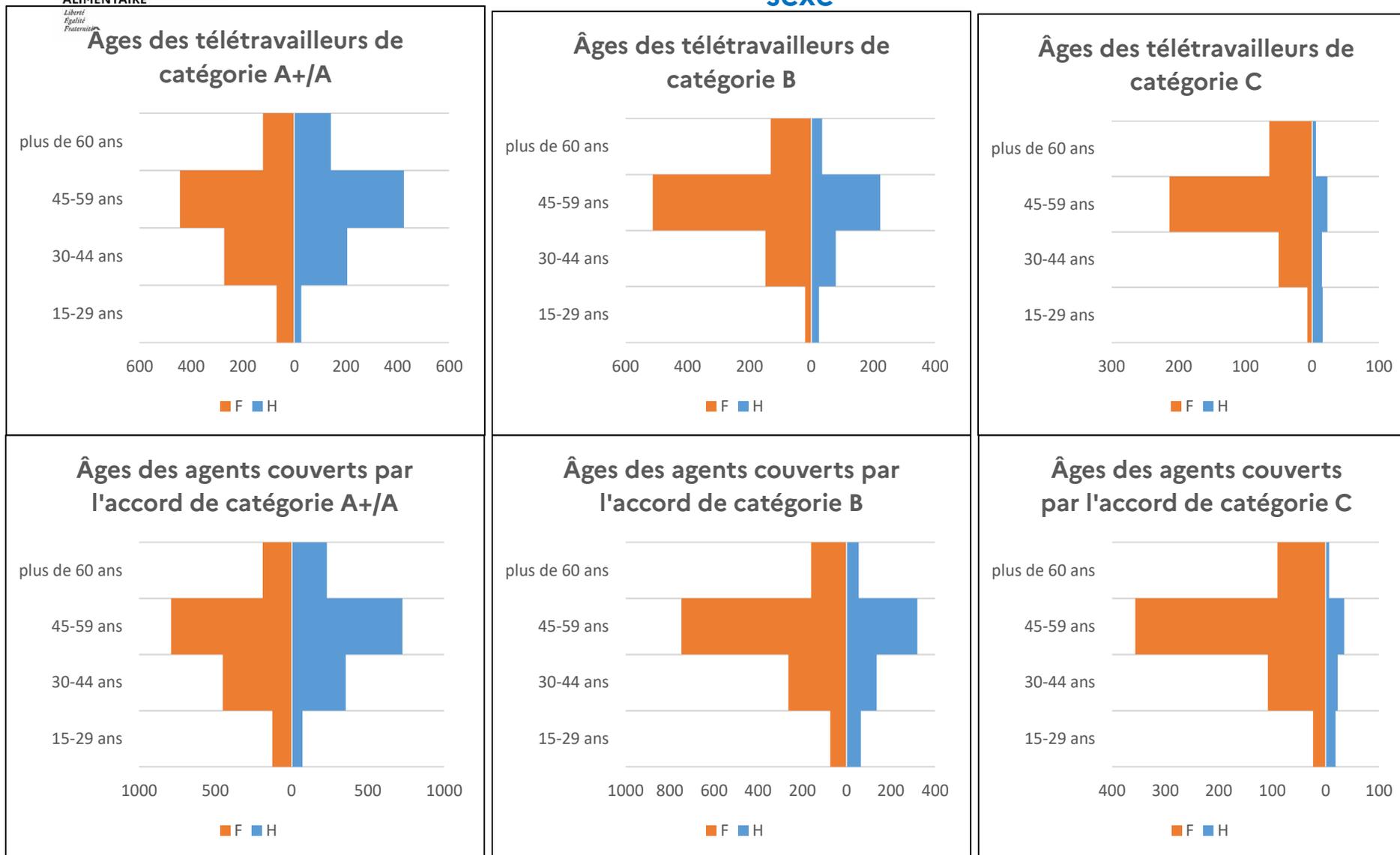
Lecture : au SG, les agents de catégorie C représentent 5% des agents couverts par l'accord. Parmi eux, 79% télétravaillent.



Analyse :

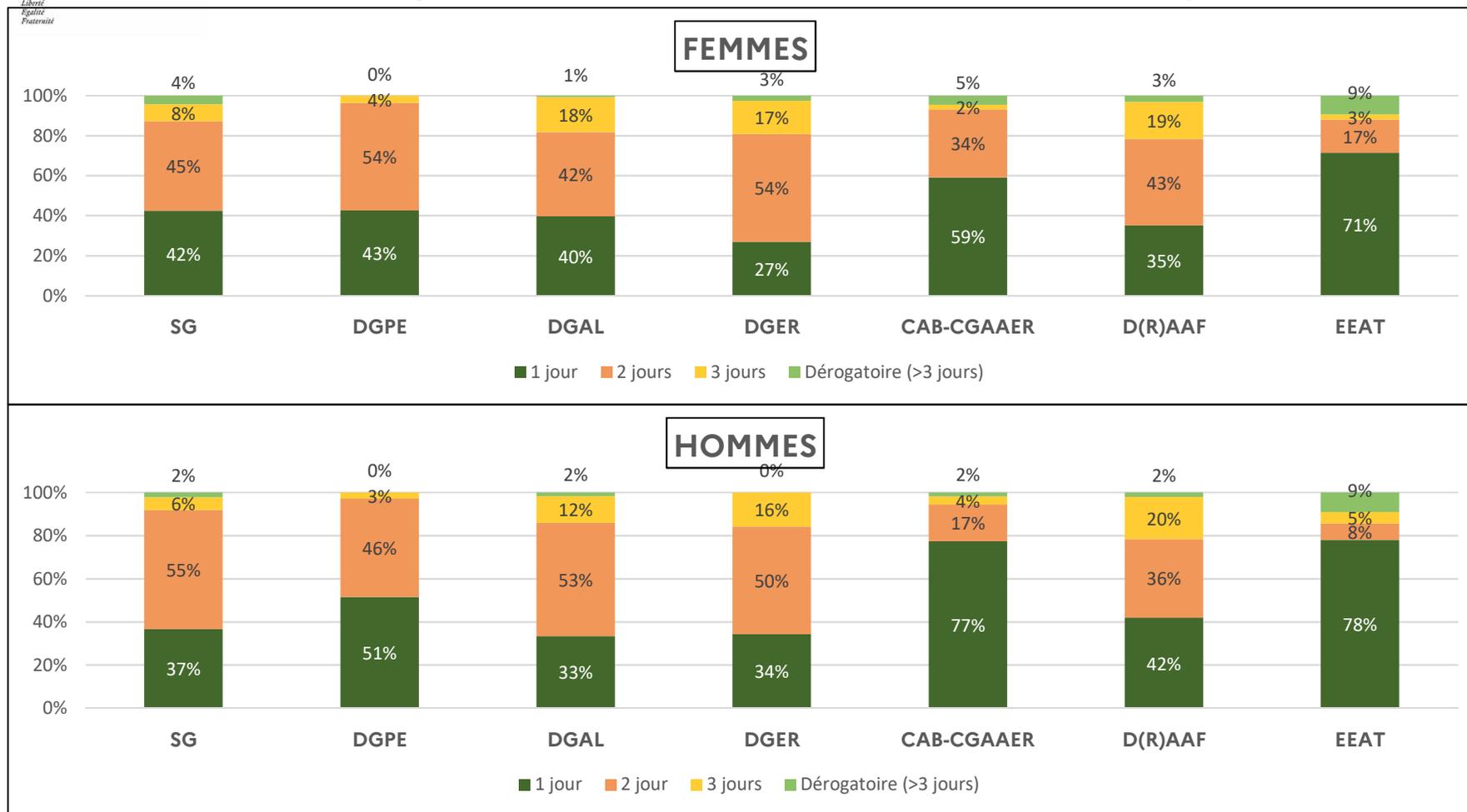
- Le taux de télétravailleurs des agents de catégorie C est en moyenne équivalent aux taux pour les autres catégories.

Pyramides des âges des télétravailleurs répartis par catégorie et par sexe



Lecture : parallèlement aux agents couverts par l'accord, les agents en télétravail ont entre 45 et 59 ans.

Répartition par périmètre et par sexe des télétravailleurs en fonction du nombre de jours de télétravail (fixe et flottant) accordé par semaine



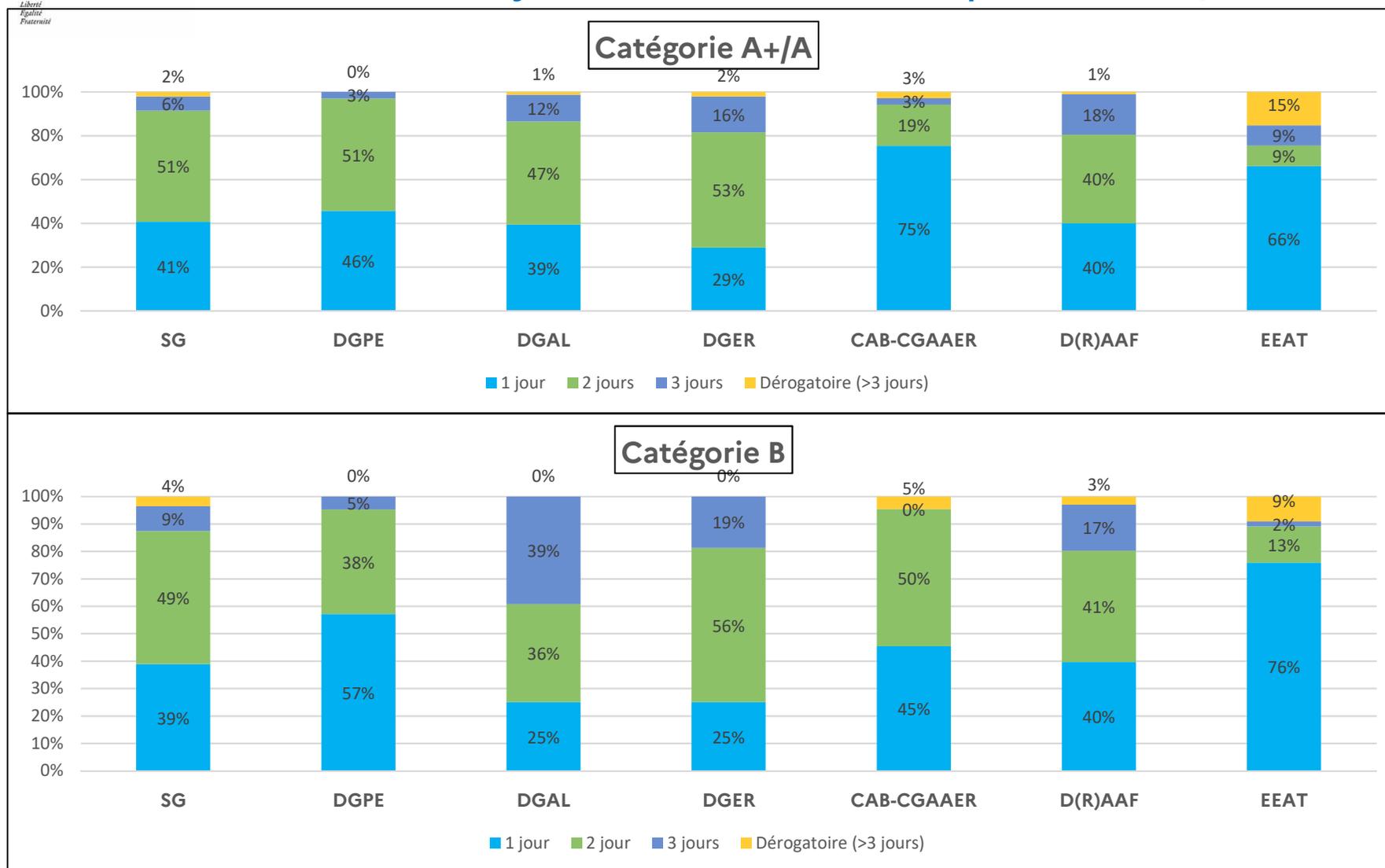
Lecture : au SG, 42% des télétravailleurs de sexe féminin télétravaillent 1 jour par semaine.



Analyse :

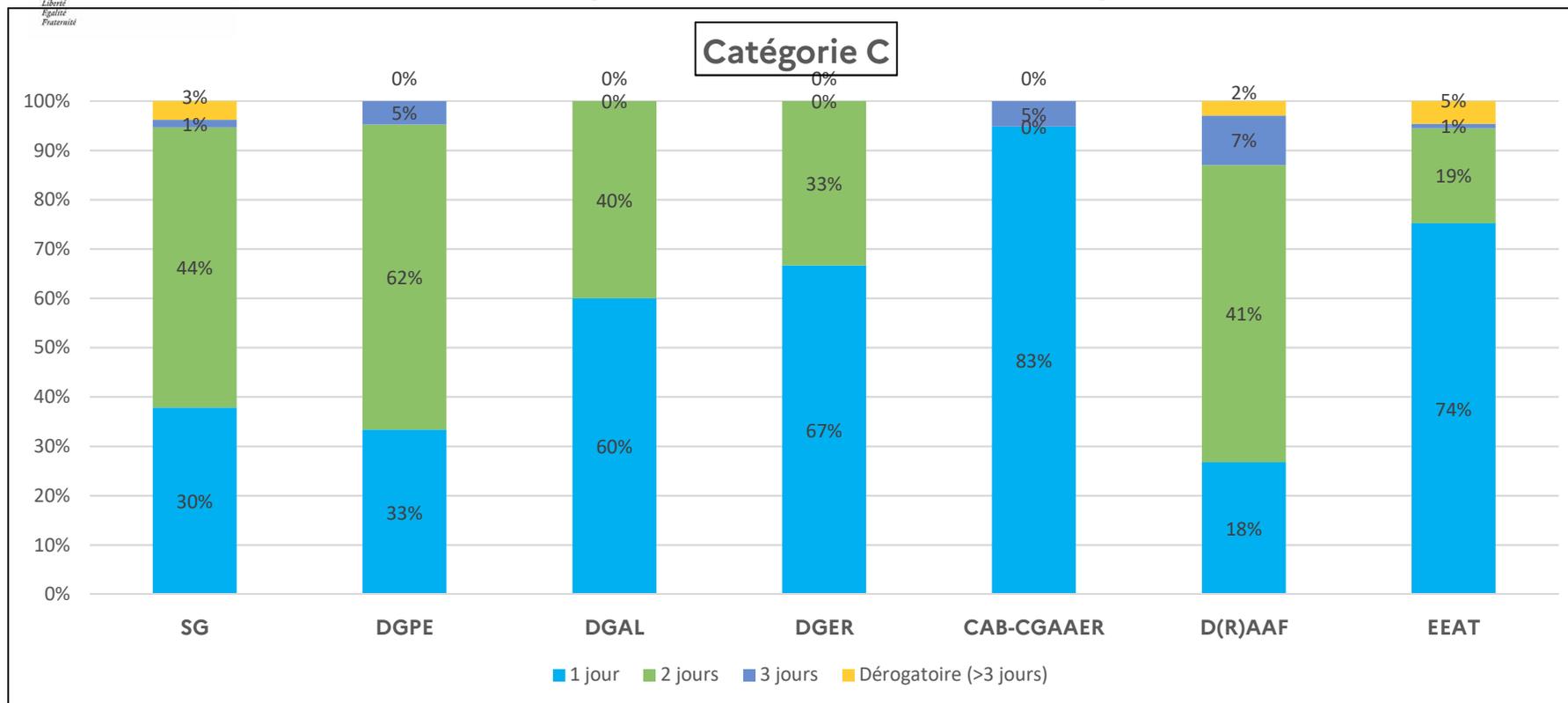
- Pour rappel, l'année 2022 a été ponctuée de plusieurs périodes de télétravail exceptionnel avec des quotités de télétravail obligatoires.

Répartition par périmètre et par catégorie des télétravailleurs en fonction du nombre de jours de télétravail accordé par semaine (1/2)

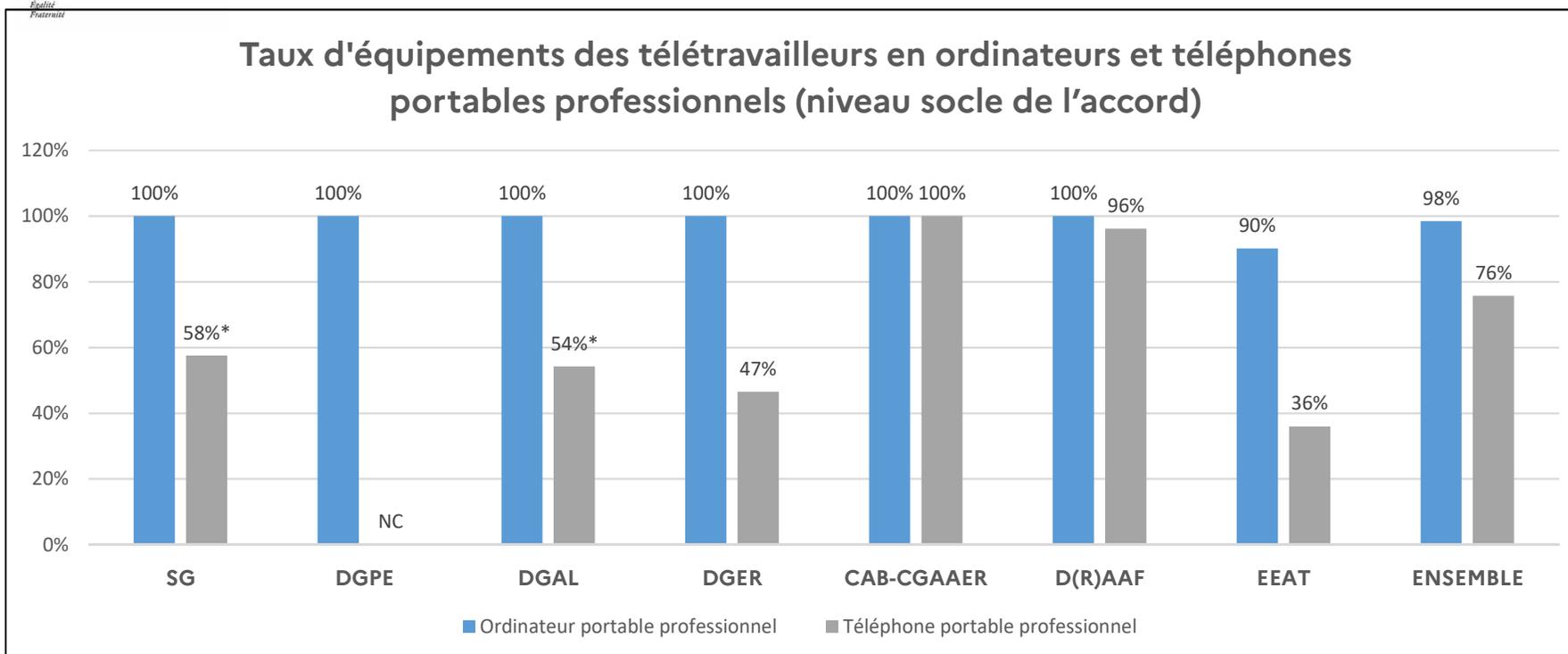


Lecture : au SG, 41% des télétravailleurs de catégorie A+/A télétravaillent 1 jour par semaine.

Répartition par périmètre et par catégorie des télétravailleurs en fonction du nombre de jours de télétravail accordé par semaine (2/2)



Équipement des télétravailleurs par périmètre



Lecture : au SG, 100% des agents en télétravail sont équipés d'un ordinateur portable professionnel et 86% d'un téléphone portable professionnel.

* Pour ces chiffres, il s'agit du taux d'équipement en téléphonie portable professionnel rapporté à l'ensemble des effectifs de ces périmètres. Un comptage est en cours de réalisation afin de disposer des taux précis pour l'année 2023.



Analyse :

- Rappel : le niveau socle de l'accord se compose d'un ordinateur portable et de l'accès aux serveurs professionnels, à la messagerie et aux logiciels métiers. Sur demande et selon les nécessités de service, l'agent peut également disposer d'un téléphone portable.
- L'ensemble des télétravailleurs exercent leurs fonctions en télétravail avec un ordinateur portable professionnel (98%).

Équipement des télétravailleurs en situation de handicap

Nombres de demandes	Nombres d'agents bénéficiaires	Montant consacré
8	8	15 257,89 €

Analyse 2022 :

Équipements financés :

- Matériel de mobilité : tapis PVC pour faciliter le déplacement du siège à domicile de l'agent, cartable à roulettes...
- Matériel d'assise : fauteuil ergonomique, repose bras...
- Matériel numérique : écran, clavier sans fil et souris ergonomique, micro distant connect clip (pour recevoir le son dans les appareils auditifs), téléphone mobile compatible ASHA (audio complète avec les aides auditives)...



Rappel :

- Les agents en situation de handicap souhaitant disposer d'équipements (prothèses auditives...) peuvent solliciter une participation financière auprès de leur sécurité sociale, de leur mutuelle, de la MDPH (prestation de compensation du handicap).
- Toutes les informations sont disponibles en suivant ce lien : <https://handicap.agriculture.gouv.fr/agents-en-situation-de-handicap-r2.html>

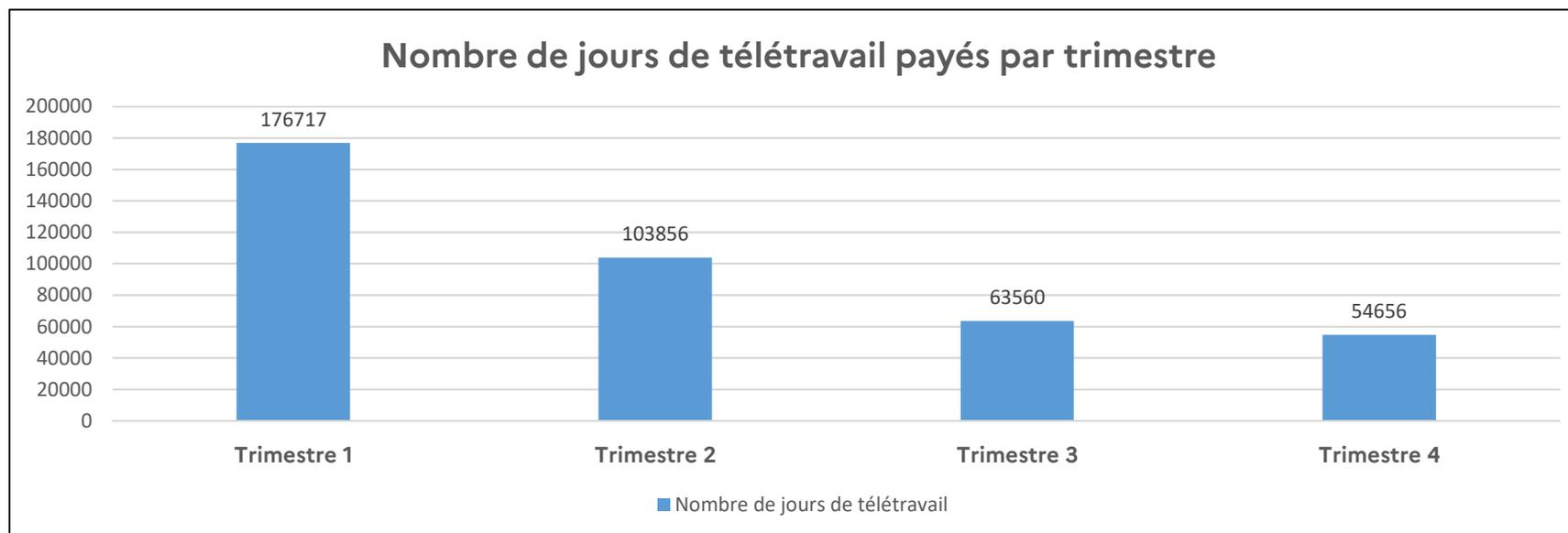
Bilan de l'allocation forfaitaire de télétravail (AFTT) au MASA



2,50 € brut /jour dans la limite de 220 €/an
paiement au trimestre
88 jours max sur l'année



996 972 € d'allocation télétravail
pour l'année 2022



Rappel :

- Le décret du 26 août 2021 fixe la création et la périodicité de versement de l'AFTT.
- La note de service 2022-181 du 01/03/2022 précise les modalités de gestion relatives aux conditions d'attribution et au versement de l'indemnité télétravail.

Bilan des tiers-lieux mis à disposition pour les agents en télétravail en 2022

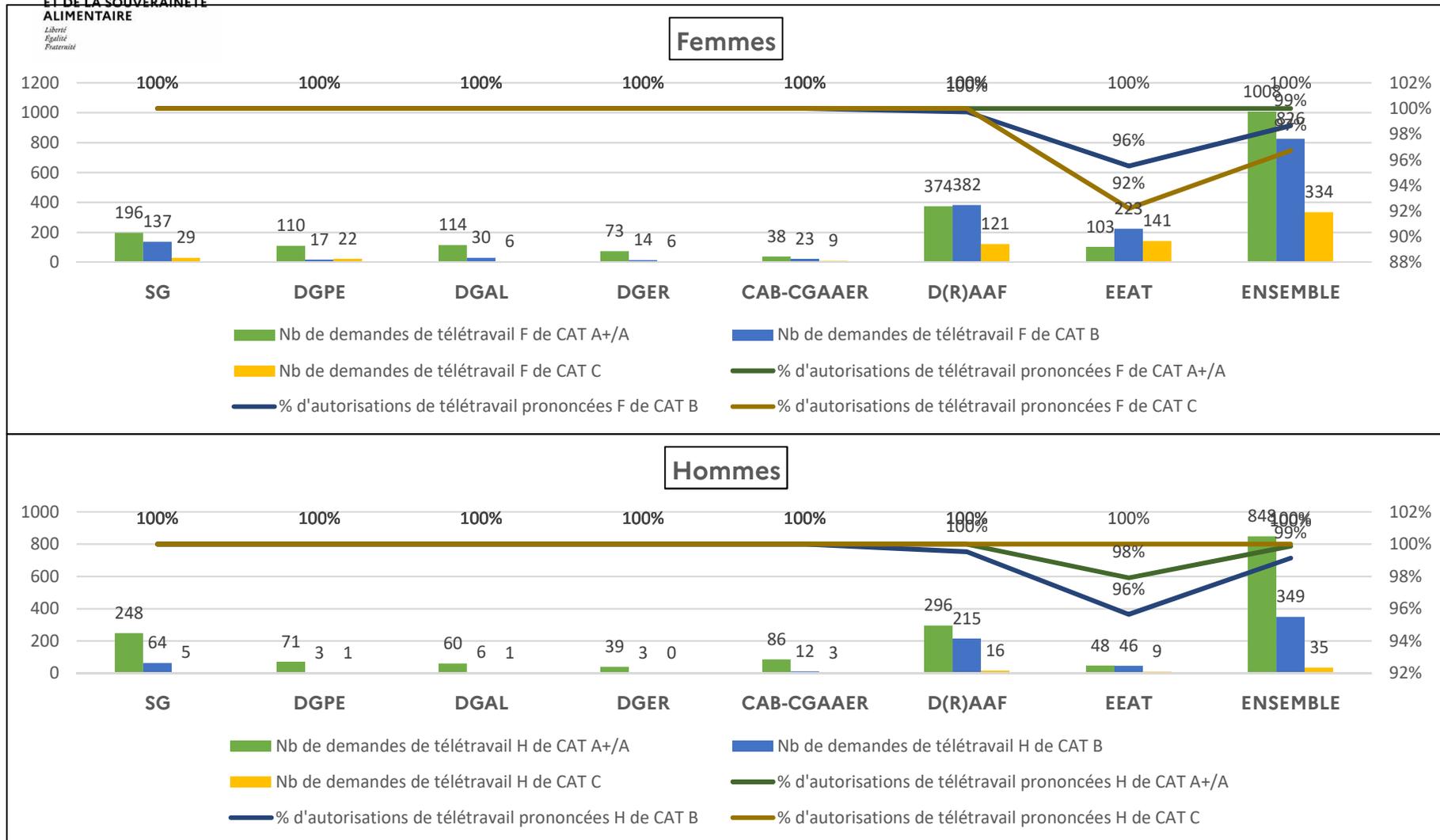
- **Périmètre D(R)AAF :**

S'agissant des D(R)AAF qui disposent d'une implantation multi-sites, 9 tiers-lieux internes ont été mis à disposition des agents en télétravail relevant de leur site de rattachement.

- **Périmètre AC :**

Expérimentation d'un tiers-lieu « Espace de Travail des Agents Publics » (ETAP) à la Préfecture de l'Essonne : échange en cours en vue d'un partenariat.

Nombres de demandes de télétravail exprimées pendant la campagne annuelle et taux d'autorisations délivrées par sexe et par catégorie en 2022



Lecture : au SG, pendant la campagne annuelle de télétravail 2022, 196 demandes de télétravail ont été déposées par des agents de sexe féminin et de catégorie A+/A et 100% de ces demandes ont fait l'objet d'une autorisation.

A noter : aucun recours en CAP/CCP contre les décisions de refus.

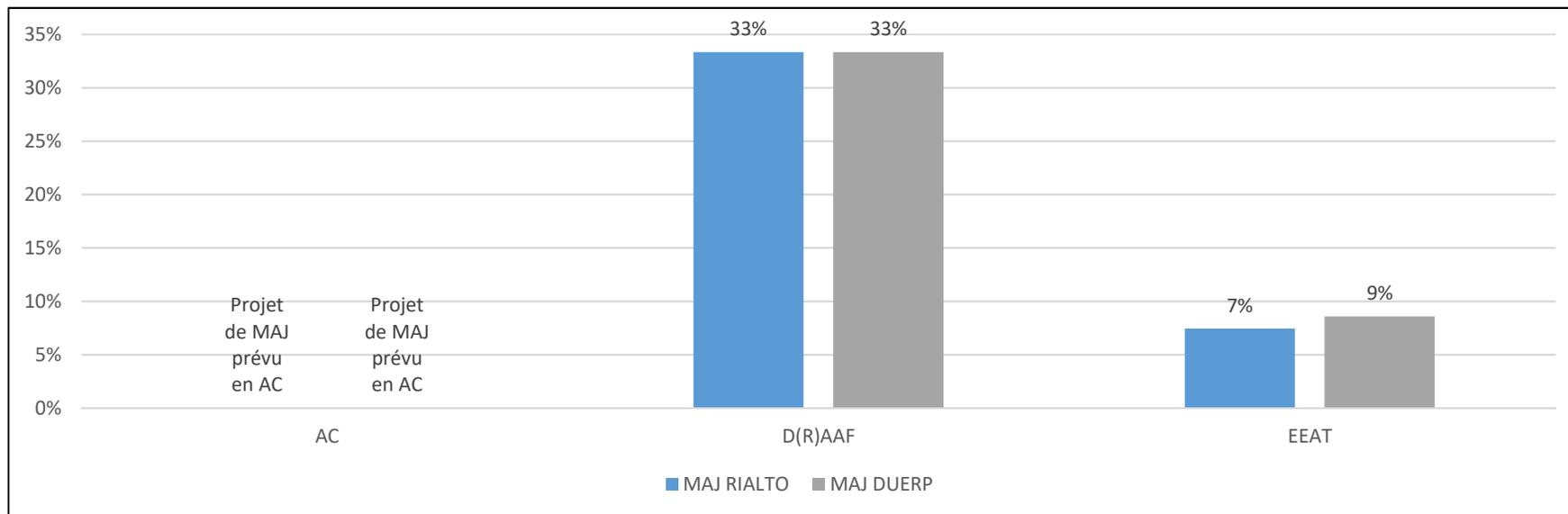
Modalités d'application de l'accord

- ❑ **Application directe** de l'accord ministériel télétravail par l'ensemble des structures couvertes

- ❑ Pour les structures hors accord MASA, **les établissements publics d'enseignement agricole du supérieur** ainsi que **les opérateurs du MASA** mettent en œuvre le télétravail **en autonomie** par des **accords locaux négociés** et d'autres par notes de service :
 - **4 accords locaux** signés à l'unanimité par les OS représentatives (ANSES, ASP, IFCE, ONF)

 - **9 notes de service** présentées en CT d'établissement (BSA, CNPF, ENSFEA, ENSP, ENVV, FranceAgriMer, INAO, Infoma, Institut Agro).

Mise à jour des RIALTO et des DUERP intégrant le télétravail par périmètre



Lecture : pour l'administration centrale, le DUERP a été mis à jour afin d'intégrer le télétravail.



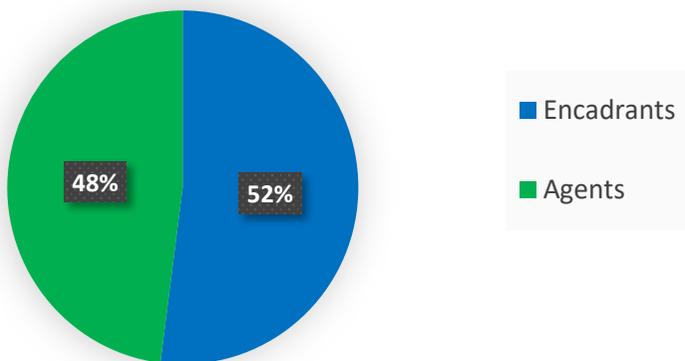
Analyse :

- La mise à jour des RIALTO et des DUERP est en cours dans les différents périmètres dont l'AC.

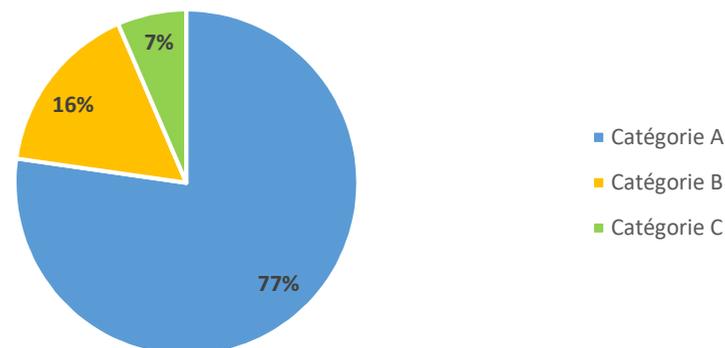
Bilan du dispositif ministériel de formation

- ✓ 123 agents ont suivi une formation spécifique au télétravail dont 64 encadrants ont suivi le module spécifique sur le management à distance et d'équipe hybride
- ✓ 60% des agents et managers qui ont suivi une formation au télétravail sont affectés en administration centrale
- ✓ 34 sessions de formations ont été réalisées. 63% des agents ont suivi la formation au 2nd semestre dans le cadre de la campagne de télétravail.

Part des encadrants
parmi les agents formés



Répartition du total des agents formés
par catégories



Offre de formation disponible

La thématique du télétravail étant une formation transverse, une offre interministérielle de formation est également accessible aux agents du MASA avec :

- L'offre de formation proposée par les PFRH. Les données relatives aux formations suivies par les agents ne sont pas disponibles et communiquées aux différents ministères concernés.
- Des modules de eformation sont également mis à disposition sur la plateforme Mentor par des PFRH : « Accompagner la mise en œuvre du télétravail (encadrant) », « Manager les télétravailleurs », « Etre télétravailleur ». Ainsi, 51 agents MASA se sont inscrits à ces modules.

Enfin, le télétravail est un sujet également abordé dans le cadre de parcours formation relatif au management. C'est par exemple le cas dans la formation « La relation individuelle et collective du manager avec ses collaborateurs ».

Actualisation des fiches de poste mentionnant l'éligibilité au télétravail

Annexe 7 : Liste des mentions obligatoires devant figurer dans la fiche de poste

Mentions	Champs ou zone texte ODISSEE	Champ ou zone texte dans la PEP
Groupe RIFSEEP	Oui	Non - prévu pour 2023
Parcours professionnel (postes cat. A) et Adéquation catégorie et filière visée en fonction des missions	Oui	Non - prévu pour 2023
Contacts	Oui	Oui
Adresse précise de la structure de rattachement du lieu d'affectation	Oui	Oui
Féminisation des termes	Oui	Oui
Contraintes et spécificités du poste	Oui	Oui
Mention « Poste ouvert aux personnes en situation de handicap »	Non - A ajouter dans « description des missions »	Non – affichage par défaut en cours de réflexion
Mention des articles de recrutement des contractuels	Non – A ajouter Dans l'entête en attendant un champ spécifique	Oui. Dans la PEP les postes sont ouverts par défaut aux titulaires et aux contractuels
Fourchette de rémunération pour les contractuels	Non – A ajouter dans l'entête attendant un champ spécifique	Oui
Poste prioritaire	Non - A ajouter dans l'entête	Non - prévu pour 2023
Mention relative au télétravail	Non – A ajouter dans description des mission en attendant un champ spécifique	Oui
Mention du diplôme	À ajouter dans la rubrique « Objectifs du poste » en préambule à la présentation des objectifs. Exemple de rédaction : « l'obtention du DVE/DVS est un pré-requis nécessaire pour remplir les objectifs ».	Oui – Référentiel prévu pour 2023

- La note de service 2022-905 du 15/12/2022 précise les nouvelles modalités de publication des postes.
- Toute nouvelle fiche de poste doit intégrer la mention obligatoire relative au télétravail.

III- Perspectives d'évolution

Perspectives d'évolution

- Dans le cadre des travaux de convergences RH pour les SGCD : **réflexion en cours sur la mise en place d'un forfait permettant de simplifier les déclarations des structures** et de fluidifier les calendriers de paiement.
→ Ce chantier devant aboutir **fin juin 2023**.
- La mise en place d'une téléprocédure visant à entièrement dématérialiser la demande de télétravail (en administration centrale).
→ Une étude est en cours pour une mise en œuvre de ce chantier au 1^{er} semestre 2024.
- Le **rapport social unique (RSU) consolidera les données relatives au télétravail** grâce à une évolution du SIRH devant être réalisée d'ici le mois de juin 2023.

Tableau de bord des actions restant à mener dans le cadre de l'accord relatif au télétravail

- **Poursuivre la réflexion sur le développement des tiers-lieux internes et externes.**
- **Intégrer un volet « bilan télétravail »** au sein du compte-rendu d'entretien professionnel : des travaux interministériels sont en cours afin de mettre en œuvre ce chantier.
- Poursuivre la mise à jour des RIALTO et des DUERP.

Temps d'échanges