

Développer le télétravail et de nouvelles pratiques managériales

Objectifs

- **Soutenir des modes de travail** permettant d'alterner présentiel et télétravail, au bénéfice des organisations et des agents en accompagnant l'évolution vers une « culture de la confiance »
- **Capitaliser sur les pratiques** plus agiles, plus efficaces apparues pendant la crise sanitaire
- Faire de ces changements des opportunités pour impulser une nouvelle dynamique de **transformation de la relation managériale et de l'organisation du travail dans l'administration.**

BILAN À DATE

54,9 % des agents

travaillent au moins une journée en télétravail
(semaine du 17 au 21 mai 2021)

51 % des agents

de la fonction publique de l'État ont recouru au télétravail pendant le confinement de mars à juin 2020 contre 6,4 % avant la crise* et 40 % des agents à fin novembre 2020, dans le cadre du reconfinement (hors Éducation nationale)

(* données partielles disponibles au 31/07/2020, basée sur les retours obtenus de la part des ministères représentant 300 000 agents)

Un retour d'expérience interministériel sur le développement du travail à distance suite au premier confinement (juillet 2020), piloté par la DITP en collaboration avec la direction interministérielle du numérique (DINUM), la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et en lien avec la direction de l'immobilier de l'État (DIE), dont les principales conclusions sont :

- **un vécu mitigé** entre difficulté d'adaptation et opportunité d'assouplir les pratiques de travail, avec une grande disparité entre les services et les individus
- **une prise de conscience des prérequis du télétravail** : équipement en mobilité pour les agents, pratiques managériales adaptées, organisation adéquate du travail en équipe.



Actions concrètes mises en œuvre :

- **cadre réglementaire assoupli** : le décret du 5 mai 2020 a modifié le décret du 11 février 2016 et introduit de nouvelles dispositions pour développer le télétravail dans la fonction publique :
 - possibilité d'attribuer un volume de jours flottants de télétravail, en complément de jours de télétravail fixes
 - possibilité de délivrer une autorisation de télétravail temporaire à temps complet lorsqu'une situation exceptionnelle perturbe l'accès au service ou le travail sur site

- ouverture des lieux à partir desquels il est possible de télétravailler : depuis tout lieu privé (au-delà de la seule résidence principale) ou professionnel (y compris depuis des locaux appartenant à l'employeur comme des tiers-lieux)
- possibilité de délivrer une autorisation de télétravail illimitée dans le temps
- **signature le 13 juillet 2021 d'un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois versants de la fonction publique** par la ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, les organisations syndicales et les employeurs publics représentant les trois versants de la fonction publique :
 - développement de tiers-lieux dans le cadre du dialogue social
 - création d'un temps d'échange spécifique lors de l'entretien d'évaluation annuel
 - possibilité de déroger à la présence minimale sur site pour les femmes enceintes sans avis du médecin du travail et pour les proches aidants
 - création d'une indemnité forfaitaire télétravail
 - consécration du droit à la déconnexion
- **cadre réglementaire de la prise en charge des frais engendrés par le télétravail à compter du 1^{er} septembre 2021 :**
 - décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
 - arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats
- **publications par la DITP avec la DGAFP :**
 - du guide « [Télétravail et travail en présentiel](#) » pour accompagner et outiller agents et managers
 - d'un recueil des pratiques de travail apparues pendant la crise pour inspirer les équipes : 8 fiches-outils proposant des pistes de solutions, facilement activables et directement issues d'expériences d'autres agents du secteur public pour fluidifier l'animation du collectif, accroître la transversalité, et renforcer l'efficacité
 - de [fiches réflexes](#) pour accompagner le retour sur site des équipes, suite à l'assouplissement des règles en matière de télétravail en juin 2021 : elles proposent aux équipes qui doivent combiner travail sur site et à distance quelques pistes pour mieux s'organiser et tirer les enseignements de la période de crise sanitaire.

Confiance et responsabilisation au cœur de la transformation managériale

L'innovation managériale et les changements de la culture de travail de l'administration sont nécessaires pour la mise en œuvre efficace du télétravail. Ils reposent sur la construction d'une **relation de confiance réciproque agent-encadrant**, sur la transformation managériale, l'autonomisation et la **responsabilisation des agents**.

« Le télétravail a fait ses preuves, le travail a été fourni, les résultats sont tangibles. La confiance partagée s'instaure et la responsabilité individuelle se développe grâce à ces pratiques. »

« Les encadrants semblent avoir vécu le télétravail généralisé à la fois comme une contrainte et une opportunité : montée en autonomie des équipes d'un côté, difficultés à encadrer efficacement à distance de l'autre. »

« Le télétravail massif a paradoxalement renforcé la logique de "task forces" internes et le découplage. Il faudra donc que nous ayons une réflexion interne sur ces modes de fonctionnement moins hiérarchiques, que nous avons déjà développés dans une approche de gestion de projets. »

Enquête en ligne de la DITP et de la DINUM auprès de l'encadrement supérieur réalisée du 27 avril au 25 mai 2020 avec 1 006 répondants de l'administration centrale et des services déconcentrés.



PROCHAINES ETAPES

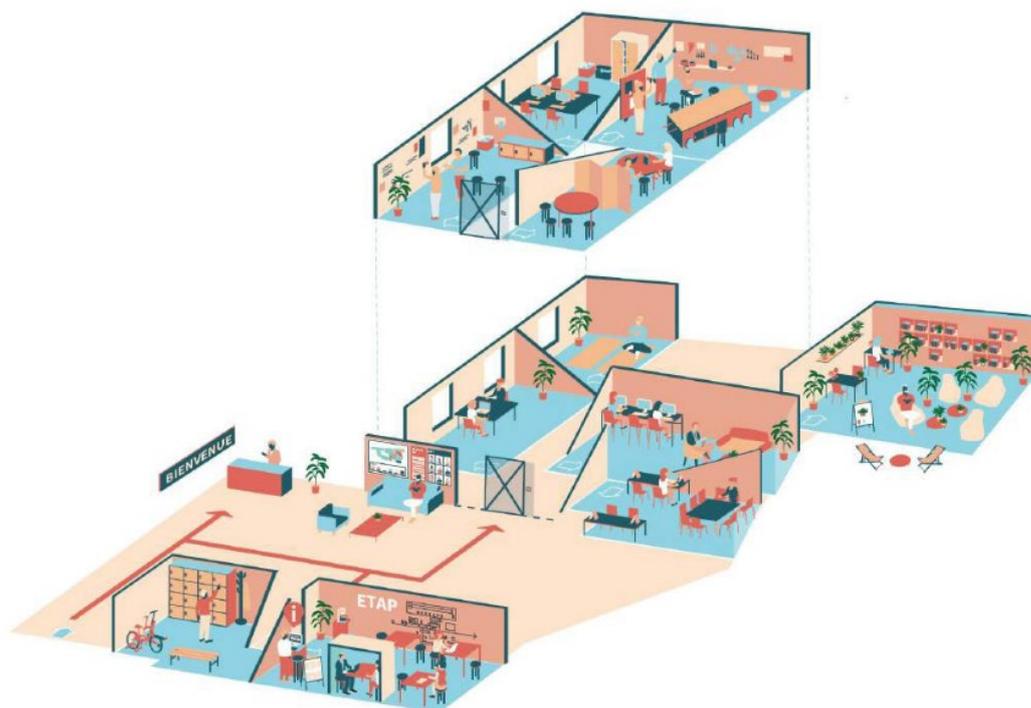
Mise en œuvre des dispositions de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique concernant la prise en compte de la situation des femmes enceintes et des proches aidants en prévoyant une possibilité de dérogation à la quotité maximale de télétravail.

Poursuite des travaux de formation des managers et agents (notamment grâce à la plate-forme interministérielle de formation à distance « Mentor ») : diffusion d'un module d'apprentissage en ligne traitant opérationnellement des méthodes de travail plus efficaces, en s'appuyant sur l'apport des sciences comportementales (cf. fiche dédiée).

Déploiement du « sac à dos numérique de l'agent public » et adaptation de l'équipement et des réseaux aux nouveaux modes de travail (cf. fiche dédiée).

Ouverture de « l'Espace de travail des agents publics » (ETAP), premier espace co-travail gratuit dédié aux agents publics franciliens des trois versants de la fonction publique

L'ETAP est un tiers-lieu transversal et ouvert qui permet de tester de nouvelles formes de travail et de coopération tout en restant accessible à des projets ou des initiatives collectives. Imaginé par le laboratoire d'innovation territoriale de la préfecture d'Île-de-France, la Fabrique RH, cet espace innovant a pour ambition d'initier et de faciliter de nouveaux modes de travail dans un contexte qui exige plus de prises d'initiative, de collaboration et d'agilité. Ce projet vise un objectif fort de transformation managériale.



Ce nouvel espace de travail permet à chacun de tester différentes formes de travail seul ou en groupe. Il a vocation à accueillir :

- les agents en télétravail qui souhaitent bénéficier d'un lieu parfaitement équipé et retrouver un collectif de travail stimulant et rompre avec l'isolement
- les agents nomades qui souhaitent éviter des heures de transport à rallonge avant, après ou entre deux réunions
- les équipes projets à la recherche d'un espace neutre facilitant le travail collaboratif et créatif.