Fédération Nationale Équipement Environnement la cgt

TÉLÉTRAVAIL : une égalité affichée qui cache une rupture de droits et une défaillance managériale !

Le Comité de Suivi (CoSui) de l'Accord ministériel signé le 23/02/2022, s'est réuni le 25 novembre 2025, pour la restitution du bilan 2024 du télétravail.

Si l'Administration se félicite d'un taux net de 90 % dans les services et d'un total de plus de 2 millions de jours de télétravail, services et établissements publics (EP) confondu, la CGT dénonce une gestion du télétravail qui creuse les inégalités, ignore les difficultés des agents de terrain et se contente de l'affichage statistique.

DES INÉGALITÉS D'ACCÈS INTOLÉRABLES : LE TÉLÉTRAVAIL À DEUX VITESSES

L'analyse des chiffres bruts de 2024 confirme que le droit au télétravail n'est pas appliqué de manière équitable au sein de nos ministères, créant une fracture inacceptable entre les services

AC VERSUS SERVICES DÉCONCENTRÉS

L'écart est abyssal entre l'Administration Centrale (AC) et les services à forte composante opérationnelle ou d'ingénierie, avec un taux brut de télétravail de 84 % :

- Les DIR plafonnent à seulement **35 %**.
- Les DIRM tombent à un taux misérable de **27 %**.
- Les services d'Outre-mer sont les grands oubliés, avec seulement **25 %** d'agents en télétravail.

LE MYTHE DES POSTES NON TÉLÉTRAVAILLABLES

Sous prétexte de la nature opérationnelle de certaines missions (DIR, DIRM), l'Administration refuse trop souvent d'analyser la télétravaillabilité des activités de bureau et d'expertise qui composent pourtant une part significative de beaucoup de postes.

Pour la CGT, de nombreux postes sont partiellement télétravaillables et l'absence d'analyse fine revient à bloquer le droit au télétravail pour des milliers d'agents.

LA FAILLITE DU DROIT DANS LES DREAL

Les DREAL atteignent globalement **77 %** de télétravail. Cependant, la majorité des activités exercées au sein des DREAL sont des activités de bureau et d'expertise parfaitement télétravaillables.

Le fait que près d'1/4 des agents n'y ait pas accès prouve l'existence de résistances managériales ou de directives locales restrictives.

Nous exigeons la publication des données par DREAL pour identifier les services qui restreignent abusivement l'accès à ce droit.

LA DOUBLE PEINE DES FEMMES

Le bilan met en évidence que les femmes télétravaillent systématiquement plus que les hommes : 78 % contre 68 % dans les services ; 75 % contre 53 % dans les EP.

La CGT est très vigilante : le télétravail ne doit pas se transformer en renforcement de la charge mentale ou en double journée pour les agentes, mais doit être un outil d'amélioration de leurs conditions de travail.

LE DÉVOIEMENT DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail ne doit pas se substituer à des droits à congé ou autorisation d'absence pour raison de santé (comme en DREAL PACA dans le cadre de l'expérimentation sur les congés menstruels).

Tout aussi inadmissible est l'utilisation du télétravail comme palliatif à des difficultés récurrentes de fonctionnement (manque de postes de travail, insalubrités, incidents divers …) ou sous prétexte d'économies (fermeture des sites).

DES PROMESSES NON TENUES ET UNE INERTIE DANGEREUSE

Le tableau de bord de suivi de l'accord expose les retards accumulés et les carences graves de l'Administration en matière de sécurité et d'accompagnement :

L'ÉCHEC DES TIERS-LIEUX

Le CoSui est contraint de constater un « très faible retour » sur la mise en œuvre des tiers-lieux. Cette absence d'initiative entrave concrètement la possibilité pour les agents éloignés de leur résidence administrative de réduire leurs temps de transport et leur fatigue.

L'Administration a manqué à son devoir de faciliter le télétravail.

SÉCURITÉ OPÉRATIONNELLE NÉGLIGÉE (PCA)

Le suivi des actions est alarmant en matière de sécurité et de résilience : **5 services (sur 41) et 5 EP (sur 33) n'ont toujours pas adapté leur Plan de Continuité d'Activité au télétravail.** Cette négligence expose l'Administration et les agents en cas de crise majeure.

La CGT dénonce nommément cette imprudence : parmi les entités défaillantes figurent notamment la DREAL AURA, la DIR Sud Ouest, ou encore l'École Nationale des Ponts et Chaussées (ENPC).

AMÉNAGEMENT DE POSTE : l'agent paye les frais !

Malgré les obligations de l'employeur en matière de santé au travail, l'Administration laisse les agents supporter le coût de leur matériel ergonomique. Le Forfait Télétravail ne compense que très partiellement les dépenses induites.

La CGT constate que l'Administration se décharge sur ses agents de la fourniture de sièges ergonomiques ou d'écrans nécessaires à la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS).

LA CGT REFUSE QUE LE DROIT AU TÉLÉTRAVAIL SOIT BAFOUÉ ET QUE L'ADMINISTRATION MANQUE À SES OBLIGATIONS. Nos exigences immédiates :

- **Une réelle égalité d'accès :** un plan d'action immédiat et doté de moyens pour atteindre un objectif de télétravail à la hauteur du caractère télétravaillable des activités de bureau exercées notamment dans les DREAL, les DIR, DIRM, et en Outre-mer.
- **Une transparence totale :** la publication immédiate et détaillée des statistiques par entité (par DREAL notamment) pour dénoncer les services restreignant abusivement l'accès au télétravail et mettre fin aux blocages.
- **Des moyens pour les tiers-lieux :** un calendrier ferme et des moyens budgétaires pour que ce dispositif soit enfin une réalité.
- **La sécurité des agents assurée en priorité :** la finalisation de l'adaptation du PCA dans les services et établissements publics concernés pour garantir la sécurité et la continuité du service public.
- **Un soutien matériel intégral :** la prise en charge effective et systématique de l'aménagement de poste des télétravailleurs (achat de sièges ergonomiques, double écran) pour garantir la santé au travail et l'arrêt de la décharge financière sur les agents.

La CGT continuera de se mobiliser pour un télétravail exercé avec équité et présentant de réelles garanties en matière de conditions et de sécurité de travail, pour l'ensemble des personnels.