



**MINISTÈRES
ÉDUCATION
JEUNESSE
SPORTS
ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR
RECHERCHE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale des ressources humaines

Sous-direction des politiques sociales

Département C1-4

Accord-cadre ministériel du 12 juin 2023 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports

Bilan 2024

Introduction	3
A Les services de l'administration centrale.....	4
B Les services académiques.....	5
Effectifs bénéficiant du télétravail.....	5
Modalités du télétravail.....	6
Dialogue social.....	12
Autorisations/refus.....	12
Médiation.....	12
Le droit à la déconnexion.....	12
Formation et accompagnement du télétravail.....	12
Outils de communication et de collaboration.....	13
Tiers-Lieux.....	13
La prévention des risques.....	13
Impact du télétravail sur la qualité de vie au travail des agents.....	14
Impact du télétravail sur les organisations et les conditions de travail.....	14
Pistes pour améliorer le fonctionnement du télétravail et permettre de mieux accompagner	
Les agents	14
Le télétravail en EPLE.....	15
C Les Etablissements du sport.....	17
Effectifs bénéficiant du télétravail.....	17
Modalités du télétravail.....	17
D Les Etablissements publics nationaux.....	22
Effectifs bénéficiant du télétravail.....	22
Modalités du télétravail.....	22
Dialogue social.....	25
Autorisations/refus.....	25
Médiation.....	25
Le droit à la déconnexion.....	25
Formation et accompagnement du télétravail.....	25
Outils de communication et de collaboration.....	25
Tiers-Lieux.....	25
La prévention des risques.....	25
Impact du télétravail sur la qualité de vie et les conditions de travail	26

Introduction

L'accord-cadre du 12 juin 2023 concernant le déploiement du télétravail au MEN et au MSJVA prévoit la présentation d'un bilan annuel au comité de suivi national. L'accord ayant été publié le 10 décembre 2023, le présent bilan constitue donc le tout premier exercice. Il s'appuie sur les éléments recueillis auprès des rectorats et des établissements à l'aide d'une enquête réalisée en novembre 2024.

Postérieure à la rentrée scolaire 2024, elle entend mesurer le degré d'appropriation du dispositif. Elle interroge en particulier les conditions nécessaires au développement du télétravail au sein des EPLE à travers l'examen des procédures d'accompagnement déployées par les académies.

Ce bilan présente les premiers enseignements de la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de l'éducation nationale notamment sur les points suivants : quelles mesures ont été décidées pour garantir le droit à la déconnexion, quels outils ont été déployés afin d'accompagner les personnels exerçant en télétravail, comment a été prise en compte l'évaluation des risques professionnels liés à cette modalité de travail spécifique, etc. Il s'appuie sur les données chiffrées permettant de mesurer la prise en main du dispositif par les agents comme par les services RH : combien de refus d'autorisation d'exercice en télétravail ont été prononcés, combien d'agents demandent à exercer dans un tiers-lieu, combien d'agents ont été formés, etc. ?

Le télétravail au sein des EPLE est encore peu déployé. Plusieurs académies réunissent des groupes de travail composés notamment de représentants des chefs d'établissement et de représentants des personnels pour définir les modalités de télétravail les plus adaptées aux EPLE. Le bilan présente un focus sur l'état d'avancement des travaux engagés.

Par ailleurs, ce bilan, qui constitue une première approche de l'élargissement du télétravail à l'échelle des services depuis la récente mise en application de l'accord, vise à recenser les bonnes pratiques, à identifier les difficultés rencontrées et à solliciter des suggestions pour optimiser le télétravail.

Les données chiffrées présentées dans ce bilan concernent les services et établissements des ministères chargés de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports et couvrent la période du 1^{er} janvier 2024 au 1^{er} octobre 2024.

A - Services de l'administration centrale

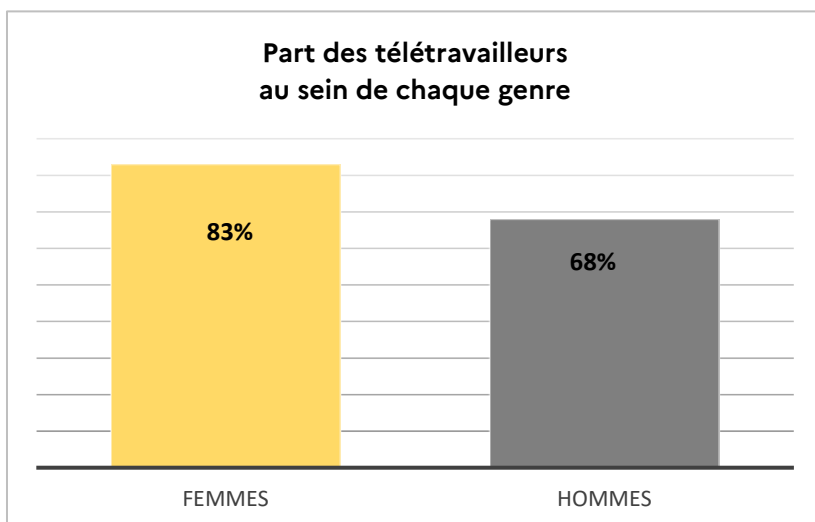
Au 15 décembre 2024, parmi les 3 542 agents de l'administration centrale, 2 829 sont télétravailleurs, soit près des 4/5^{ème} des agents de l'administration centrale (79,87 %).

Les femmes représentent 59% de la population globale et 64% des personnels qui disposent d'une autorisation de télétravail.



1029 télétravailleurs sont des hommes soit 36%

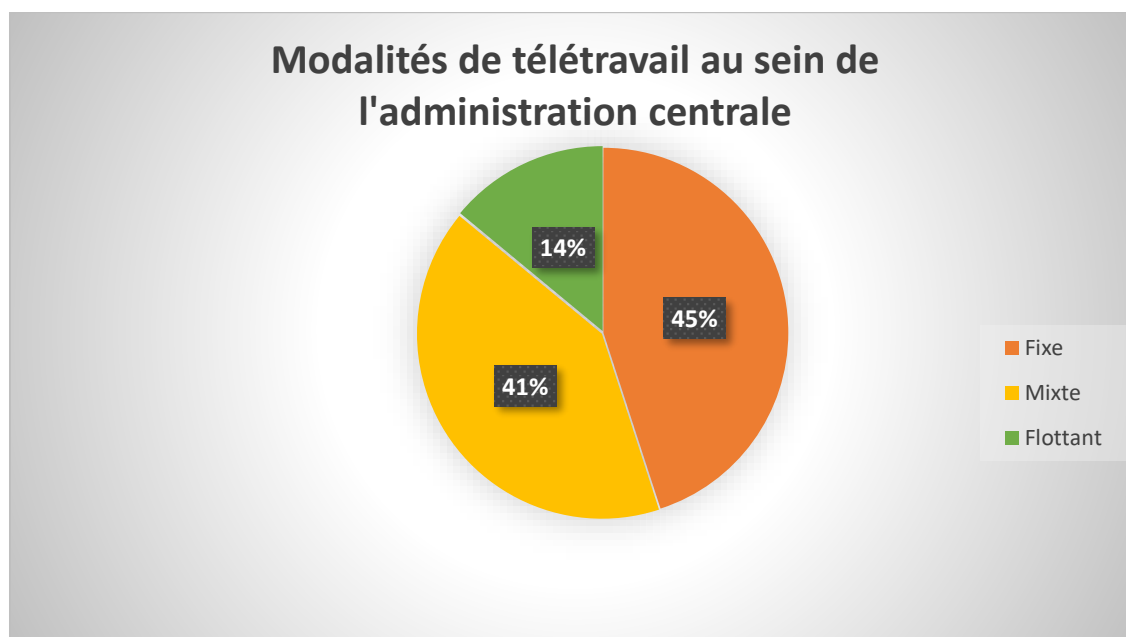
1800 télétravailleurs sont des femmes soit 64%



Au regard de la répartition genrée en administration centrale, la part des femmes en télétravail est plus élevée de 15 points que celle des hommes. En 2023, la proportion de femmes ayant sollicité du télétravail dans le cadre de la nouvelle circulaire du 19 décembre 2023 a augmenté de quasiment 30 points (55,80%)¹.

¹ La circulaire du 19 décembre 2023 fait suite à la publication de l'accord cadre ministériel du 12 juin 2023 à la mise en œuvre du télétravail dans les périmètres de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

Modalités de télétravail :



Les modalités les plus sollicitées au sein de l'administration centrale sont les modalités « fixe » et « mixte ».

B - Services académiques

Taux de participation : 90 % (29 académies sur 30 et 1 vice-rectorat sur 3)².

Effectifs bénéficiant du télétravail

Effectifs des BIATPSS toutes académies (EPLÉ compris) = 63 324 agents.

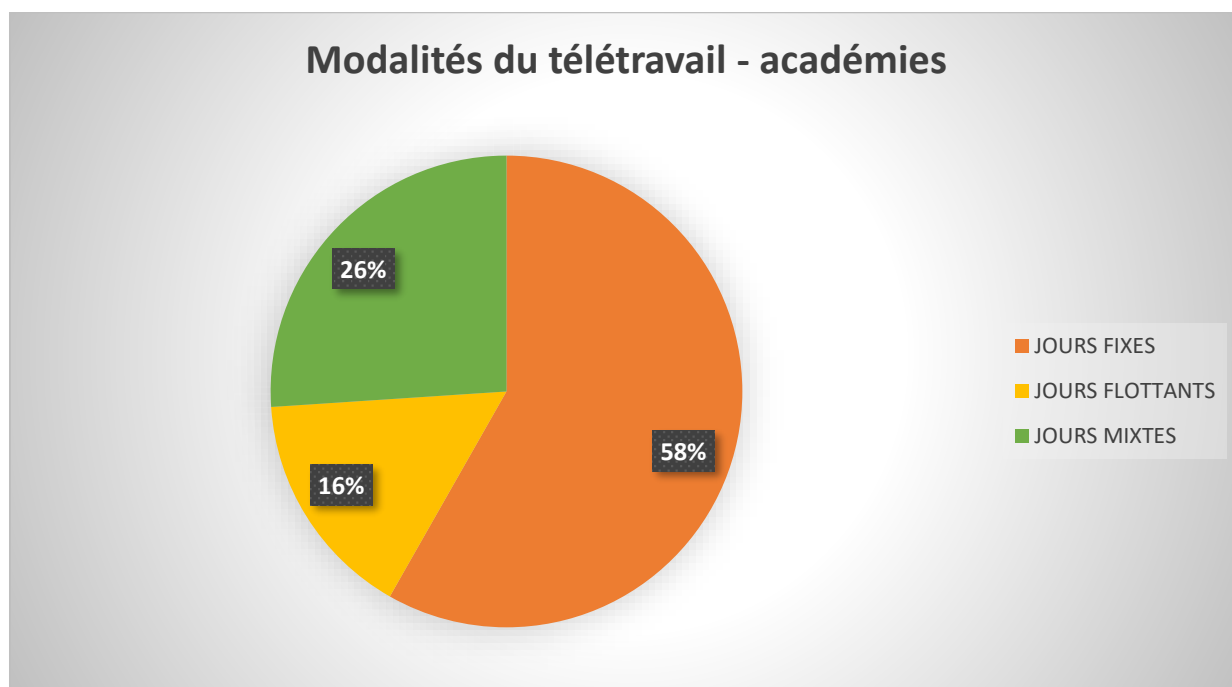
La part des personnels exerçant en EPLÉ (personnels BIATSS, personnels de direction, d'éducation, directeurs délégués à l'enseignement professionnel et technologique, psychologues de l'éducation nationale et personnels de surveillance) éligibles au télétravail n'étant pas, à ce jour, significative, les ratios suivants sont établis sur le fondement des seuls personnels BIATPSS relevant des services académiques.

BIATPSS toutes académies et vice-rectorat ayant participé à l'enquête (hors EPLÉ) = **24 028** agents.

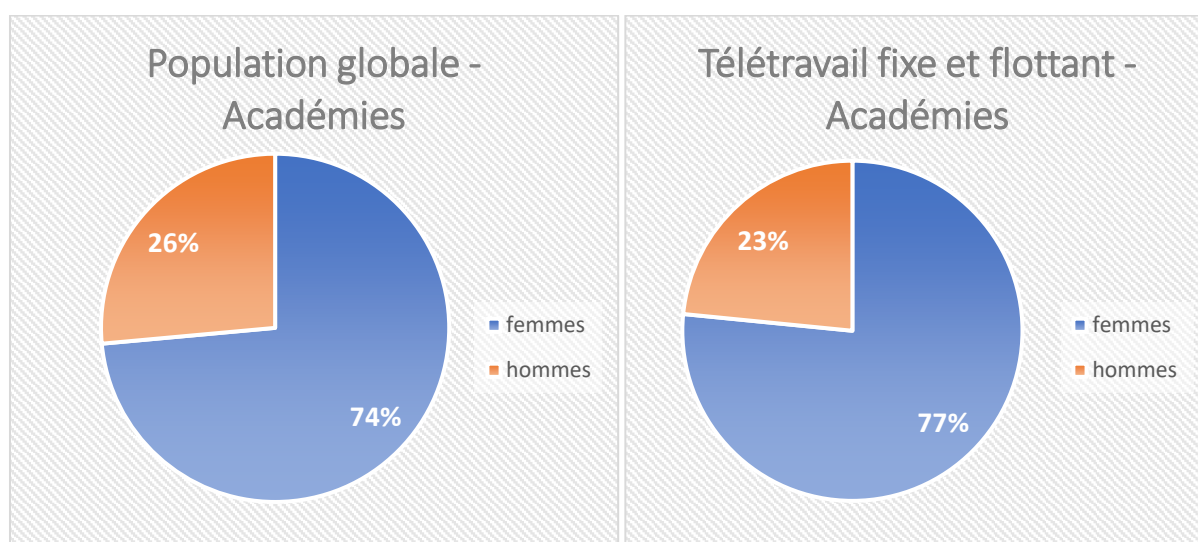
Au 1^{er} octobre 2024, **14 528** agents disposent d'une autorisation de télétravail, soit **60 %** de l'ensemble des personnels BIATSS exerçant au sein des services académiques.

² N'ont pas été en mesure de répondre à l'enquête : L'académie de Mayotte et les vice-rectorats de la Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.

Modalités du télétravail

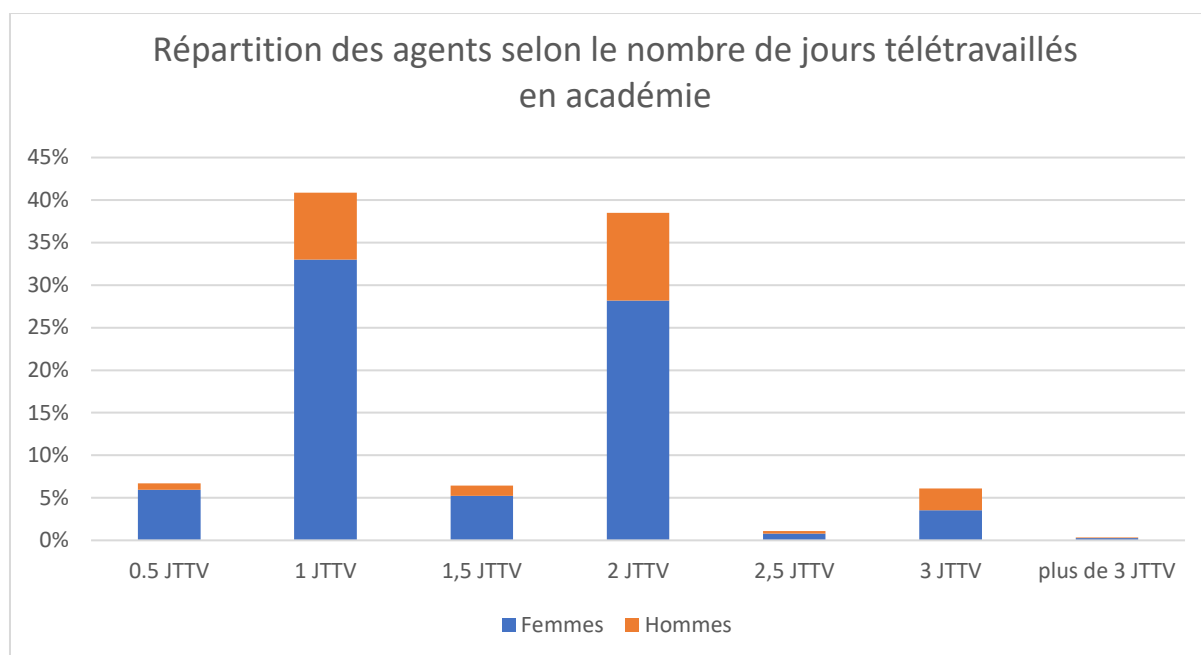


Parmi les différentes possibilités, les personnels utilisent majoritairement le télétravail régulier (58%), les jours flottants (16%)³ étant principalement mobilisés sur des fonctions d'encadrement.

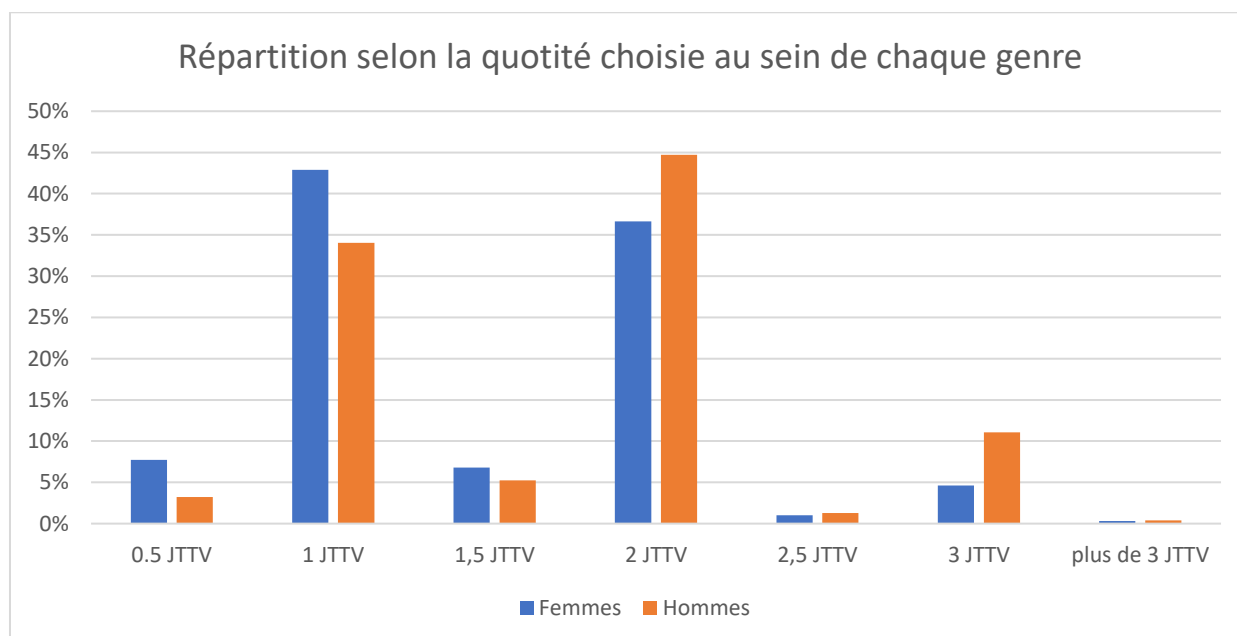


³ Les jours flottants sont ici considérés comme étant exclusifs et non combinés à du télétravail régulier.

Les femmes représentent 74% de la population globale et 77% des personnels qui disposent d'une autorisation de télétravail.



Les agents optent en majorité pour 1 ou 2 jours de télétravail fixes. La moyenne de l'ensemble des agents s'élève à **1,53 jour**.

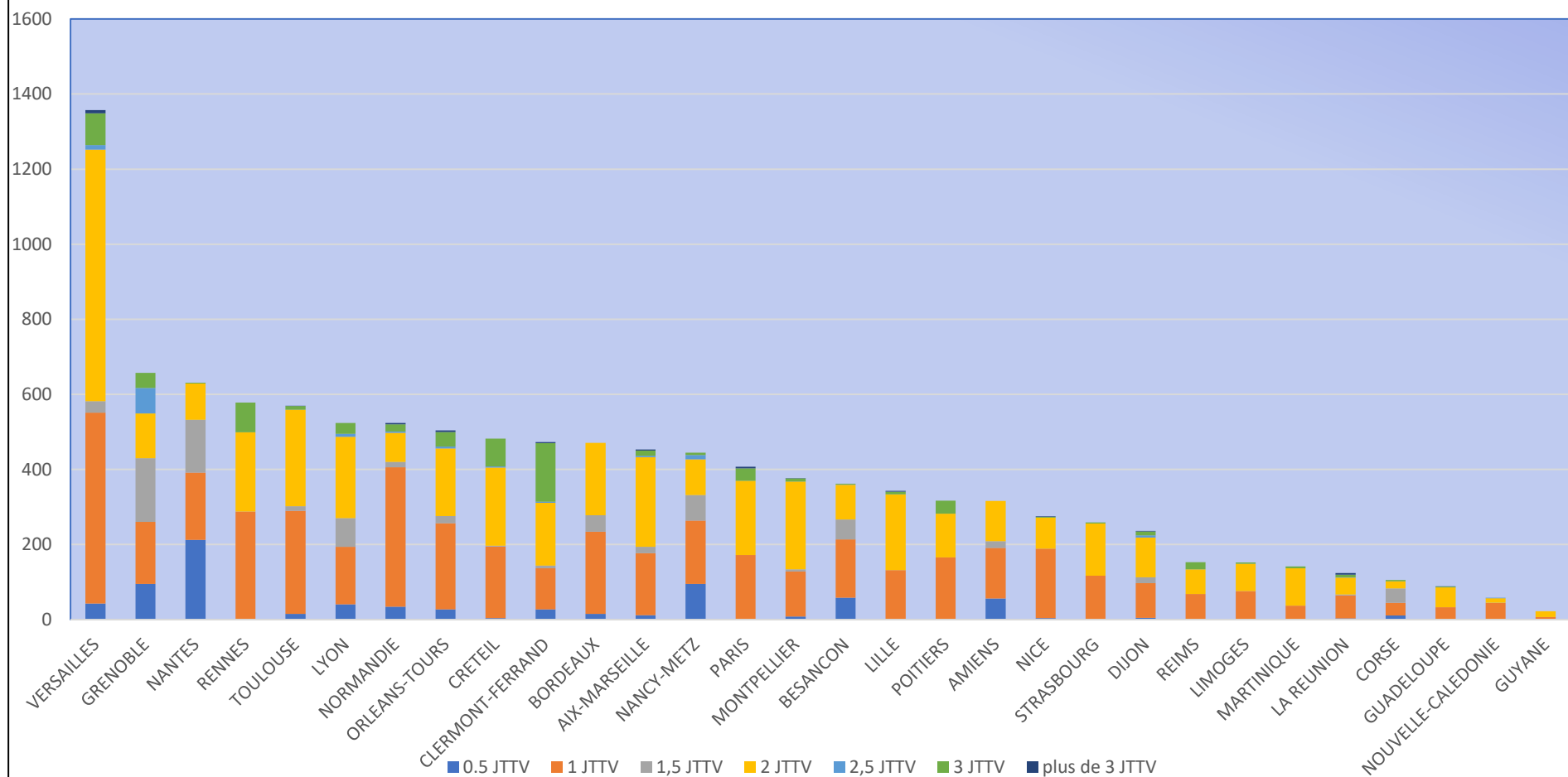


Éléments de lecture : 5% des femmes disposent de 3 jours de télétravail contre 10 % des hommes.

Les femmes utilisent en moyenne **1,48** jour de télétravail fixe par semaine alors que la moyenne pour les hommes s'établit à **1,71**.

Cette tendance s'explique par le fait que les hommes sont davantage représentés à partir de 2 jours de télétravail par semaine.

Répartition du nombre d'agents selon la quotité de télétravail par académie



Une demi-journée de télétravail

Au regard des autres académies, Grenoble, Nancy-Metz et Nantes se distinguent par une proportion plus élevée de personnels bénéficiant d'une **demi-journée** de télétravail par semaine. Ce constat pourrait être lié à l'organisation du temps de travail : ces académies proposent en effet, de façon connexe au rythme ordinaire sur 5 jours, un cycle de travail fondé sur 4,5 jours de travail par semaine. 35% des agents exerçant au sein du rectorat de l'académie de Nancy-Metz ont, à titre d'illustration, opté pour un tel cycle. La demi-journée de télétravail vient ainsi compléter la demi-journée non travaillée. Il est à noter que les demi-journées de télétravail concernent principalement les personnels placés en temps partiel.

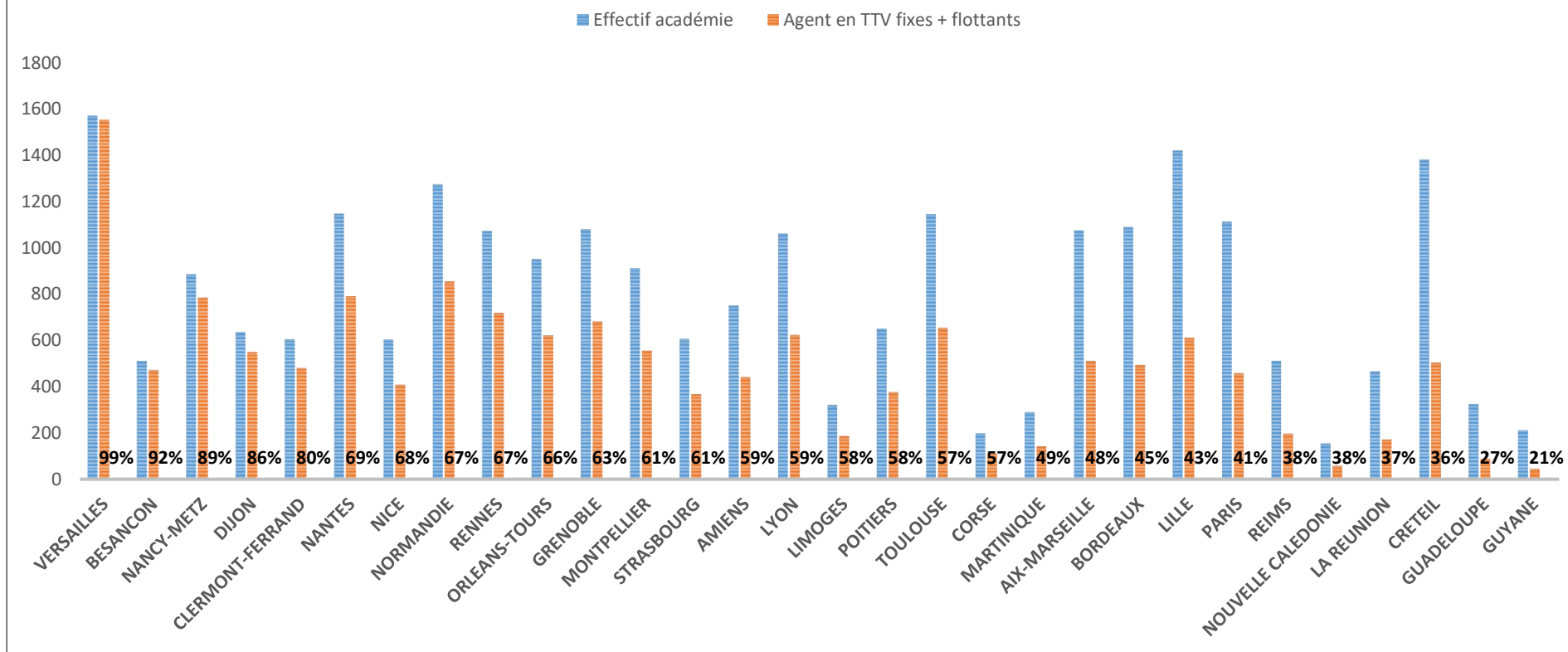
3 jours de télétravail

La quotité de trois jours est peu représentée, toutefois, l'académie de Clermont-Ferrand présente une part importante d'agents bénéficiant de 3 jours de télétravail hebdomadaire (32%).

Plus de 3 jours de télétravail

28 agents, parmi les 30 académies ayant répondu à l'enquête, bénéficient d'une quotité de télétravail supérieure à 3 jours en raison d'une situation de handicap.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS EN TELETRAVAIL (JOURS FIXES + FLOTTANTS) EN ACADÉMIES



Sur l'ensemble des académies, 3 agents sur 5 exercent en télétravail. La répartition du télétravail est variable selon les académies : Cinq d'entre elles dépassent les 80% d'agents en télétravail tandis que 11 académies présentent un taux inférieur à 50%. La quasi-totalité des agents de l'académie de Versailles bénéficient du télétravail. La crise sanitaire qui s'est accompagnée de consignes pour limiter les déplacements a eu pour effet d'installer durablement le télétravail au sein de l'académie.

Dialogue social

A la rentrée 2024, la quasi-totalité des académies ayant répondu à l'enquête (28/30) ont décliné l'accord-cadre ministériel *via* une charte ou une circulaire.

Autorisations/refus

Le nombre de refus (0,7%) est très faible au regard des effectifs des personnels BIATPSS ayant sollicité une autorisation d'exercer en télétravail.

En effet, pas plus d'une centaine de refus d'autorisations d'exercice ont été prononcés. Parmi ces refus, les motifs, précisés, portent majoritairement sur la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Médiation

Parmi les académies, 28% d'entre elles se sont emparées du sujet de la médiation. Toutefois, l'enquête ne permet pas de corréler l'absence de refus d'autorisation d'exercice au développement d'actions de médiation. Plus de la moitié des académies ont désigné un référent télétravail ce qui confirme leur volonté d'accompagner au mieux les agents et d'optimiser le déploiement du dispositif.

Le droit à la déconnexion

34% des académies ont d'ores et déjà mis en place des actions favorisant le droit à la déconnexion (chartes dédiées, principes rappelés dans les règlements intérieurs, dans les webinaires ou lors de réunions de personnels, sensibilisation et formations proposées à l'ensemble du personnel). La mise en place d'indicateurs de suivi (en cours de réflexion dans la plupart des académies) reste encore marginale. On peut néanmoins citer certains outils déployés visant à garantir l'effectivité de ce droit (suivi des envois différés de messages, suivi de la déconnexion des agents en limitant l'accès au réseau par plages horaires...).

La moitié des académies (15/30) ont déployé des actions de sensibilisation et de formation à destination des encadrants (groupes de travail encadrants « écriture de chartes », formations dédiées au management à distance, webinaires « droits à la déconnexion : équilibre vie personnelle et professionnelle » / « risques de l'hyper connectivité »).

Formation et accompagnement du télétravail

Les académies proposent des formations et de l'accompagnement dédiés au télétravail, tant aux agents qu'aux encadrants.

16 académies ont mis l'accent sur des procédures d'accompagnement telles que les tutoriels, les guides pratiques, les procédures « d'e-learning » et les webinaires.

Des classes virtuelles (utilisation des espaces collaboratifs, des outils d'échanges, des outils de visioconférence) sont mises en place ; des modules d'autoformation sont proposés aux agents à Orléans-Tours par exemple, en lien avec la sécurité numérique (ANSII) et l'utilisation des données (CNIL).

Certaines académies, Dijon par exemple, proposent un accompagnement spécifique pour l'utilisation des équipements : une formation par la DSI au kit de télétravail et une formation à l'utilisation de l'outil de visio-conférence et de téléphonie à distance.

L'académie d'Amiens a instauré un bilan d'étape entre l'agent et le responsable hiérarchique se déroule après 3 mois d'exercice en télétravail - puis une fois par an lors de l'entretien individuel. Ce bilan permet un réajustement éventuel de la convention de télétravail individuelle de chaque agent.

Outils de communication et de collaboration

20 académies utilisent des outils collaboratifs favorisant le mode de travail hybride. Ces outils permettent d'organiser des réunions de service en visioconférence (*Teams, MiCollab, Tchaptal, Resana, ...*). Certaines académies ont installé des espaces de discussion dédiés sur l'intranet et mis à disposition des agents des boîtes à outils du télétravail (Reims par exemple).

Tiers-Lieux

13 académies déclarent autoriser les agents à exercer en télétravail depuis un tiers-lieu. Ce terme regroupe, dans le cadre de l'enquête, les locaux administratifs ou tous autres locaux à usage professionnel, tels les espaces de « coworking ». Malgré cette dernière précision, dûment mentionnée dans le questionnaire, les académies déclarant autoriser le télétravail en tiers-lieu ont étendu la notion aux espaces non dédiés à un usage professionnel (une résidence secondaire) ou à d'autres bureaux sur le site de travail.

Le développement de tiers-lieux reste encore marginal. En effet, seules 4 académies ont prévu que des locaux administratifs autres que ceux du site de travail habituel (EPL compris) puissent être utilisés comme lieu d'exercice du télétravail. Cette proportion doit être mise en perspective avec le nombre réduit de demandes de la part des personnels puisque seules 4 académies indiquent avoir reçu des demandes de télétravail dans un tiers-lieu.

A noter que l'académie de Grenoble mutualise les locaux de ses services pour offrir des tiers lieux accessibles aux agents.

La prévention des risques

60% des académies prennent en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques professionnels via notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'académie de Corse a lancé 2 enquêtes sur le sujet – mesurant notamment le risque d'isolement – et proposé une formation pour les personnels encadrants. D'autres structures ont choisi, à ce stade, d'axer leur propos sur d'autres facteurs de risque : Montpellier propose ainsi un guide visant l'aménagement optimal du poste de travail ; le plan « RPS 2021-2024 » de Lille comporte un axe dédié au télétravail : des modalités d'accompagnement, en particulier dans les nouvelles formes d'organisation du travail et dans un contexte de transformation numérique, y sont mentionnées.

Parmi les actions spécifiques mises en place par 8 académies, on peut distinguer :

- La sensibilisation au travail sur écran et aux TMS
- L'intervention d'un ergonome à l'année

- L'achat d'écrans adaptés et de fauteuils ergonomiques
- La mise en ligne de ressources dans l'intranet (guide et kit du télétravail sur les gestes et postures à adopter en tant que télétravailleur, ...)
- La rédaction d'un guide visant à l'aménagement optimal d'un poste ergonomique

Dans les académies d'Amiens et de Toulouse, par exemple, après recueil de l'accord écrit de l'agent, une délégation de la formation spécialisée (FS) du CSA en santé, sécurité et conditions de travail peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Le télétravailleur est prévenu au moins dix jours à l'avance de cette visite, laquelle se limite à l'espace de télétravail.

Impacts du télétravail sur la qualité de vie au travail des agents

Dans l'ensemble des académies, les agents en télétravail estiment que leur état de santé s'est amélioré (moins de fatigue et de stress, meilleure concentration, meilleure articulation et équilibre entre vie professionnelle et personnelle), il est à noter que certains agents relèvent l'impact écologique non négligeable du télétravail.

Néanmoins, le débordement du temps de travail sur la vie personnelle et les difficultés techniques et matérielles sont relevées par les académies.

Impacts du télétravail sur les organisations et les conditions de travail

Les académies soulignent, pour la plupart, de réels avantages tant sur les organisations que sur les conditions de travail dans les services (une réduction du nombre des arrêts de travail et de leur durée, une organisation du travail plus souple induisant des gains en efficacité, de l'autocontrôle augmentant l'autonomie et la responsabilité des agents. Enfin, certaines académies mettent en avant l'impact du télétravail sur l'attractivité de l'emploi qui répond aux aspirations des personnels en termes de flexibilité et d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Des difficultés liées à la pratique du télétravail persistent cependant tant du point de vue des encadrants que des collaborateurs (risque d'un report de charge sur les collègues sur site, difficulté de manager à distance et en mode hybride, d'évaluer des agents télétravailleurs, éloignement et isolement des collaborateurs, perte de cohésion de groupe).

Pistes pour améliorer le fonctionnement du télétravail et permettre de mieux accompagner les agents

Les propositions relevées par les académies sur l'amélioration du fonctionnement du télétravail et l'accompagnement des agents s'articulent autour de 4 thématiques : l'évaluation, la formation, la prévention et les ressources.

1) Evaluation

Instaurer des enquêtes internes de satisfaction pour évaluer le niveau de satisfaction des agents

2) Formation

Réactualiser et poursuivre les formations sur le télétravail pour tous les agents concernés ;
Renforcer la formation des encadrants sur le management à distance ;
Déployer des formations permettant l'acculturation de tous les agents aux outils collaboratifs.

3) Prévention

Mettre en place, en lien avec les acteurs de la prévention, les dispositifs pour prévenir les risques psychosociaux et les troubles musculo-squelettiques qui surviennent pendant l'activité en télétravail.

4) Ressources / outils

Disposer de ressources en ligne pour faciliter l'autoformation au télétravail (agents et encadrants) (plateforme Mentor) ;
Inviter les agents à utiliser la plateforme collaborative centralisée plus souvent (Microsoft teams) ;
Augmenter l'autonomie dans la maîtrise des outils de collaboration à distance ;
Accéder à des ressources de soutien : fournir un accès à des services de soutien psychologique ou de coaching pour les agents qui en ont besoin.

C - Le télétravail dans les EPLE : un déploiement à consolider

Regardée comme un facteur d'attractivité et d'égalité entre les personnels, l'ouverture du télétravail en EPLE constitue une avancée explicitement prévue par l'accord-cadre du 12 juin 2023.

La négociation a dégagé trois lignes directrices :

- Raisonner par activité et non par poste, considérant qu'aucun personnel n'est *a priori* exclu du télétravail ;
- Organiser le télétravail différemment selon le contexte et l'environnement professionnel ;
- Considérer que certaines activités sont difficilement conciliables avec le télétravail régulier sous forme de jours fixes mais peuvent relever de **jours flottants**.

La demande d'exercice en télétravail, de la part des agents exerçant en EPLE, n'est en effet pas généralisée à ce stade. Un peu plus de la moitié des académies (18/30) ont reçu environ **600 demandes**, émanant très majoritairement des personnels administratifs (secrétaires généraux, personnels d'intendance, secrétaires de direction).

Le déploiement s'opère progressivement. En Ile-de-France, Créteil ouvrira le dispositif à la rentrée scolaire 2025. Versailles démarrera en janvier 2026 ; dans cette académie, l'année 2024 a été consacrée à la tenue de groupes de travail – par métiers – associant les organisations syndicales.

L'instauration de l'exercice du télétravail sous forme de jours flottants paraît répondre aux besoins spécifiques des EPLE. Ainsi, Amiens a ouvert le dispositif aux agents des EPLE dès l'année 2022-2023 ; en 2024-2025 le nombre de demandes reçues a doublé par rapport aux deux années précédentes *via* la mobilisation de cette option.

Un cadrage académique pour les EPLE existe d'ores et déjà dans un quart des cas. On peut observer que des académies autorisent le télétravail au sein des EPLE sans avoir élaboré de cadrage spécifique à leur attention.

Une réflexion collective sur l'organisation du travail de l'établissement devrait permettre de trouver le point d'équilibre entre la possibilité d'exercer le télétravail et les contraintes inhérentes à un établissement accueillant du public.

Des solutions innovantes sont parfois mises en place pour adapter la pratique du télétravail à l'environnement spécifique de l'EPLE : l'académie de Corse prévoit ainsi, dans une charte dédiée, que le télétravail peut être suspendu aux mois de juin et septembre, périodes lors desquelles l'accueil des familles est prioritaire.

Par ailleurs, plusieurs académies mettent en avant l'obstacle que constitue la nécessité de maintenir un taux d'encadrement suffisant des élèves. A cet égard, les établissements de petite taille rencontrent une difficulté spécifique. Dijon relève typiquement cette difficulté, l'académie étant composée de nombreux collèges à faibles effectifs.

En outre, les EPLE sont confrontés aux difficultés liées à l'équipement matériel des personnels. Besançon rappelle, par exemple, qu'un lien avec les collectivités territoriales (CT) doit être établi avant de doter les agents d'ordinateurs portables et de « VPN ». Grenoble met l'accent sur le nombre important d'interlocuteurs à contacter, soit 6 CT dans cette académie. D'une manière générale, le coût de l'équipement est communément identifié comme un frein.

La conclusion de partenariats avec les collectivités territoriales, afin d'envisager une prise en charge financière des coûts d'équipement, ne s'est pas concrétisée à ce stade. Amiens évoque cependant une aide apportée par le conseil régional des Hauts-de-France pour les agents exerçant dans les lycées et Versailles fait part d'un accord avec l'un des départements de l'académie.

D – Etablissements des sports

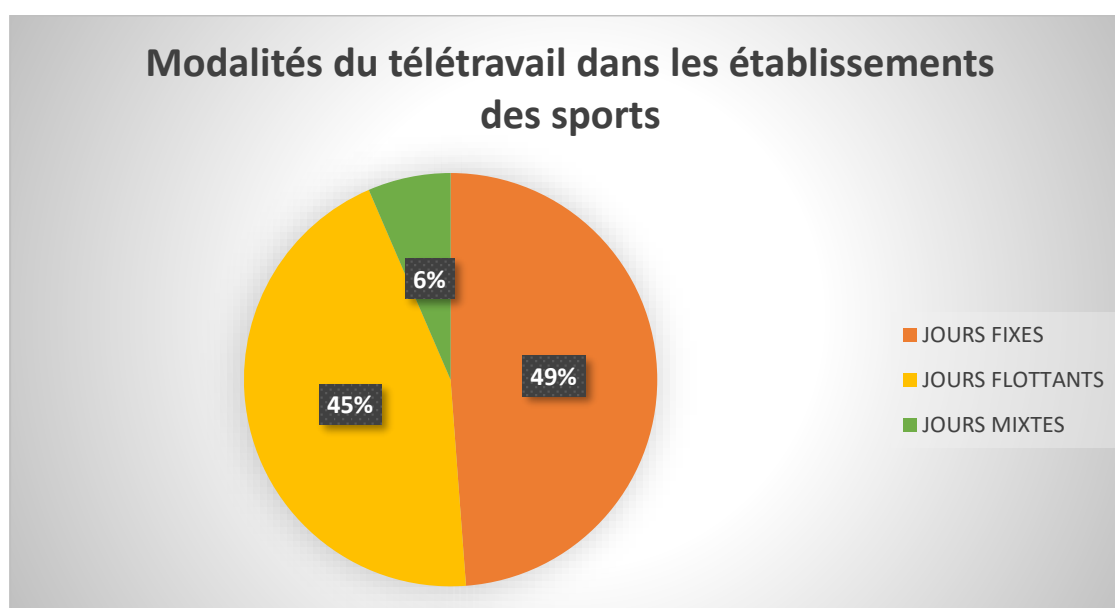
Taux de participation : 95 % (20/21 établissements)⁴.

Effectifs bénéficiant du télétravail

Personnels BIATSS (hors personnels techniques et pédagogiques) exerçant au sein des établissements ayant participé à l'enquête = 812 agents.

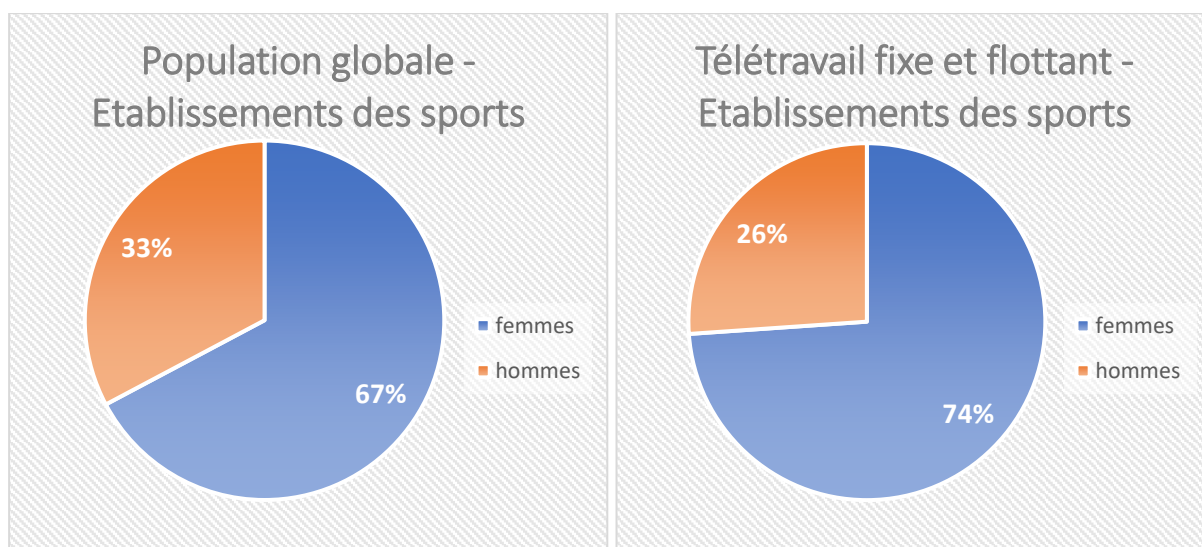
Au 1^{er} octobre 2024, 433 agents disposent d'une autorisation de télétravail, soit 53% de l'ensemble des personnels BIATSS exerçant au sein des établissements.

Modalités du télétravail

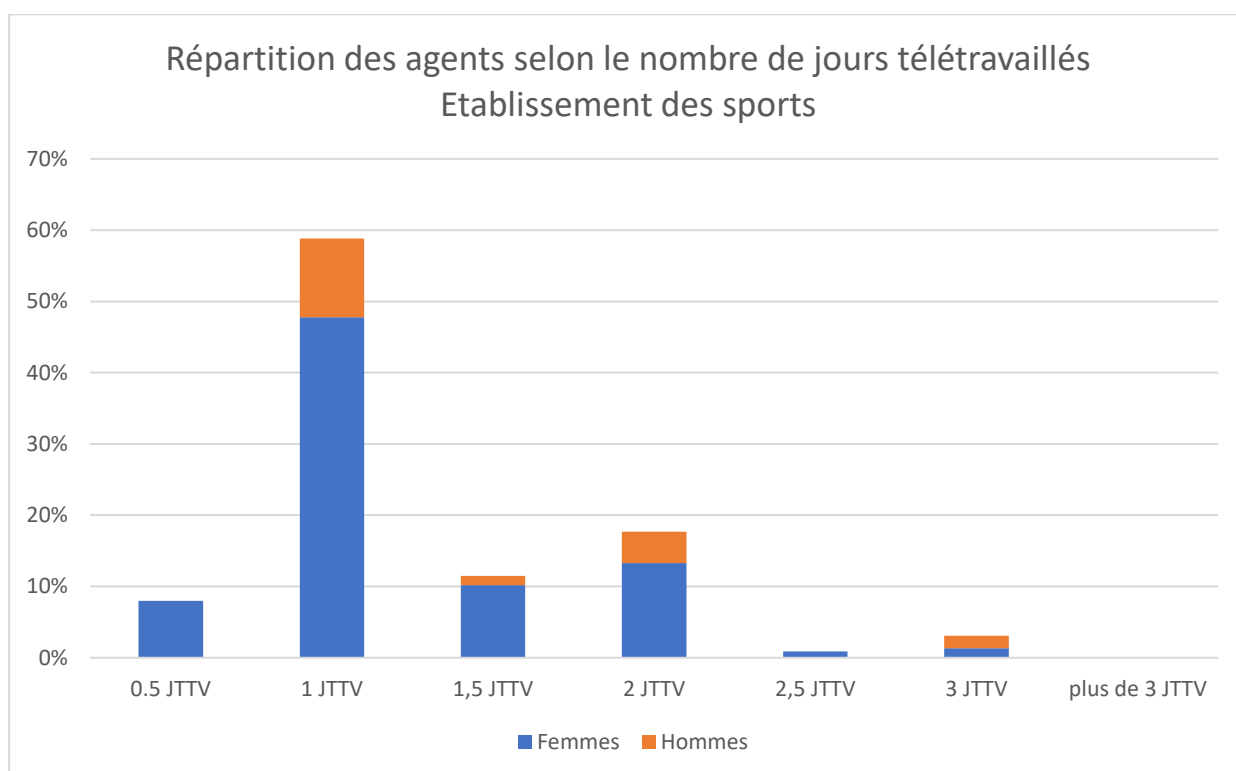


Parmi les différentes possibilités, les personnels utilisent pour moitié le télétravail fixe (49%) et le télétravail flottant (45%), cette répartition doit être interprétée avec précaution compte tenu de la part importante des agents ayant choisi le télétravail flottant au sein de l'INSEP (92%).

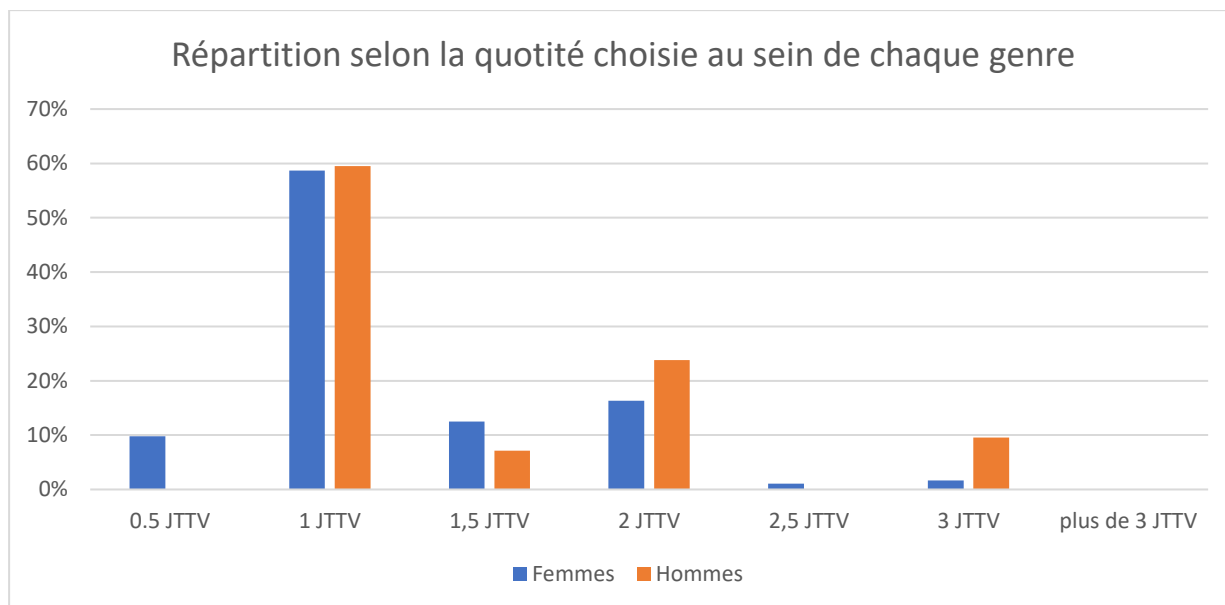
⁴ Le CREPS Rhône-Alpes n'a pas été en mesure de répondre.



Les femmes représentent 67% de la population globale et 74% des personnels qui disposent d'une autorisation de télétravail.

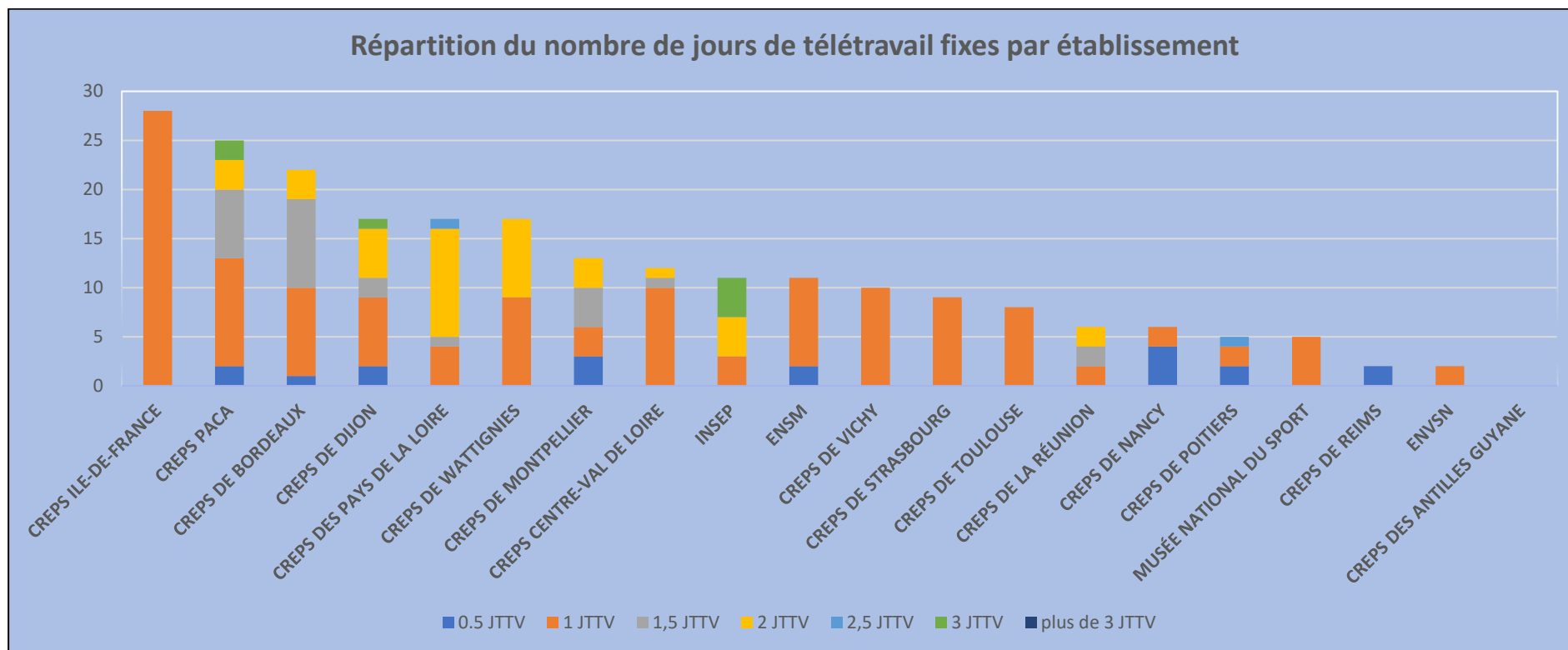


Les femmes optent en majorité pour 1 jour de télétravail fixe par rapport à l'ensemble des agents en télétravail, ce qui correspond à une moyenne de l'ensemble des agents s'élevant à **1,27 jour**.



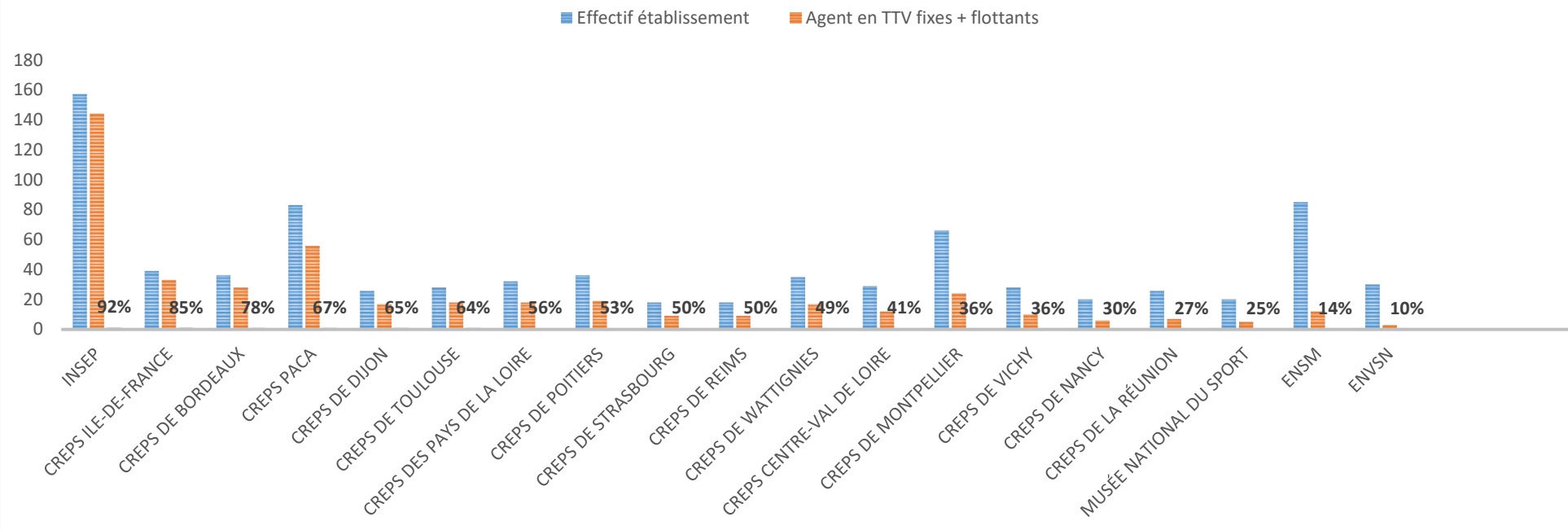
Les femmes utilisent en moyenne **1,23** jour de télétravail fixe par semaine alors que la moyenne pour les hommes s'établit à **1,46**.

Cette tendance s'explique par le fait que les hommes choisissent plus souvent 2 et 3 jours de télétravail par semaine.



Les agents choisissent en grande majorité 1 jour de télétravail fixe par semaine, ce qui correspond à la moyenne générale constatée en établissement.

RÉPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS EN TÉLÉTRAVAIL (JOURS FIXES + FLOTTANTS) EN ETABLISSEMENT DES SPORTS



On constate une forte proportion des personnels en télétravail au sein des établissements franciliens (INSEP, CREPS IDF). A l'inverse, les établissements publics nationaux (MNS, ENSM, ENVSN) affichent les taux les plus bas.

Près de 50% des établissements ont initié une concertation avec les représentants du personnel, certains l'ayant accompagnée de la rédaction d'un protocole.

S'agissant des thématiques traitées par l'accord-cadre sur le télétravail (dialogue social, tiers-lieux, prévention des risques, ...), les établissements relevant des sports s'inscrivent dans les mêmes tendances que les services académiques. S'agissant du droit à la déconnexion, seuls 4 établissements (20%) ont rédigé des chartes dédiées.

Parmi les pistes d'amélioration du télétravail esquissées par les établissements, la plus citée demeure l'échange au cours de l'entretien annuel d'évaluation. De même, la nécessité de renforcer la formation des encadrants et des collaborateurs revient souvent dans les commentaires recensés.

E – Etablissements publics nationaux de l'éducation nationale

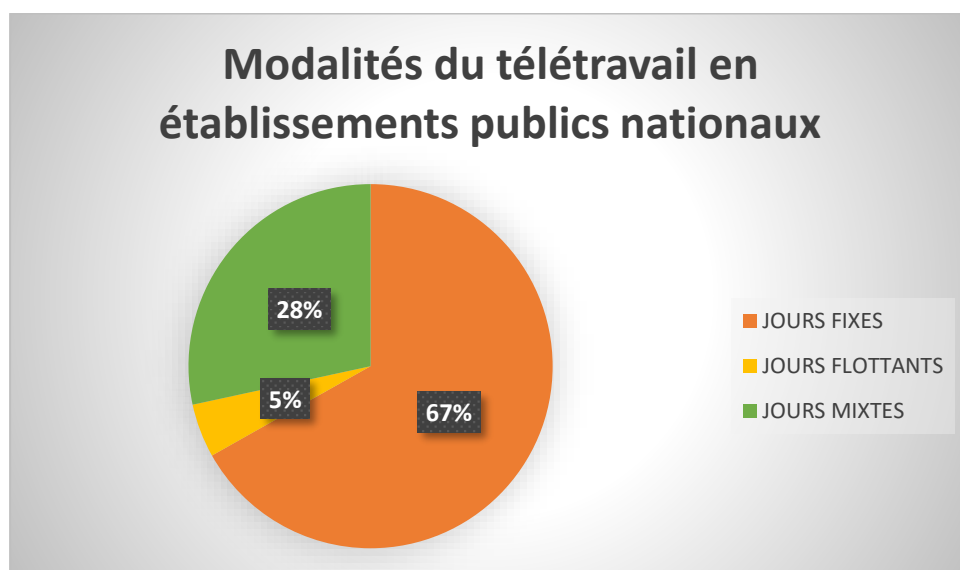
Quatre établissements sur cinq ont répondu à l'enquête : le CNED, l'ONISEP, Réseau Canopé et le CEREQ⁵.

Effectifs bénéficiant du télétravail

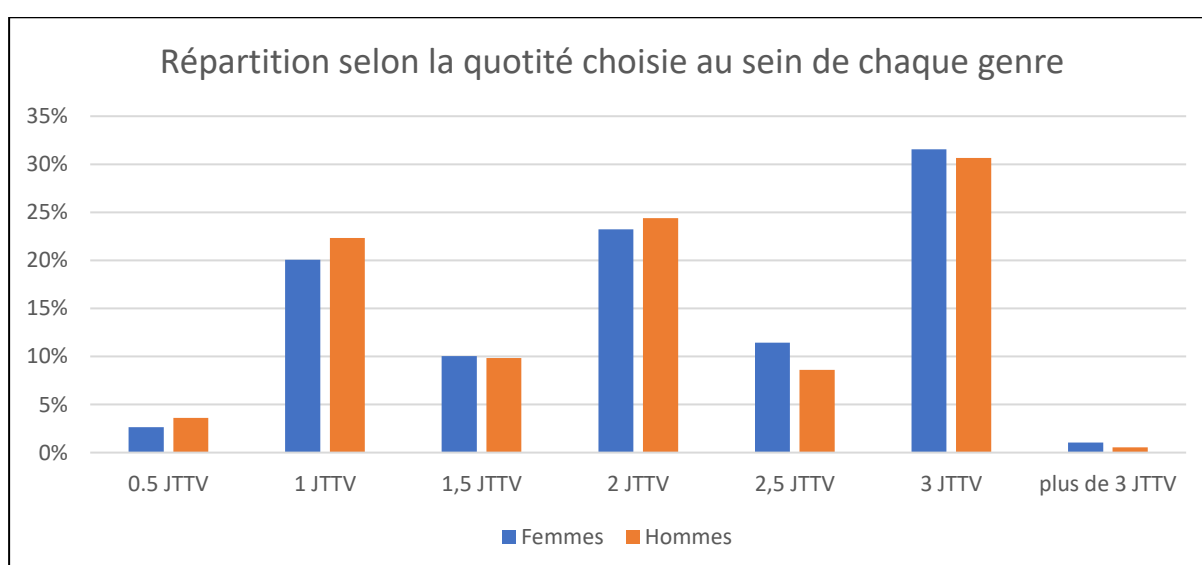
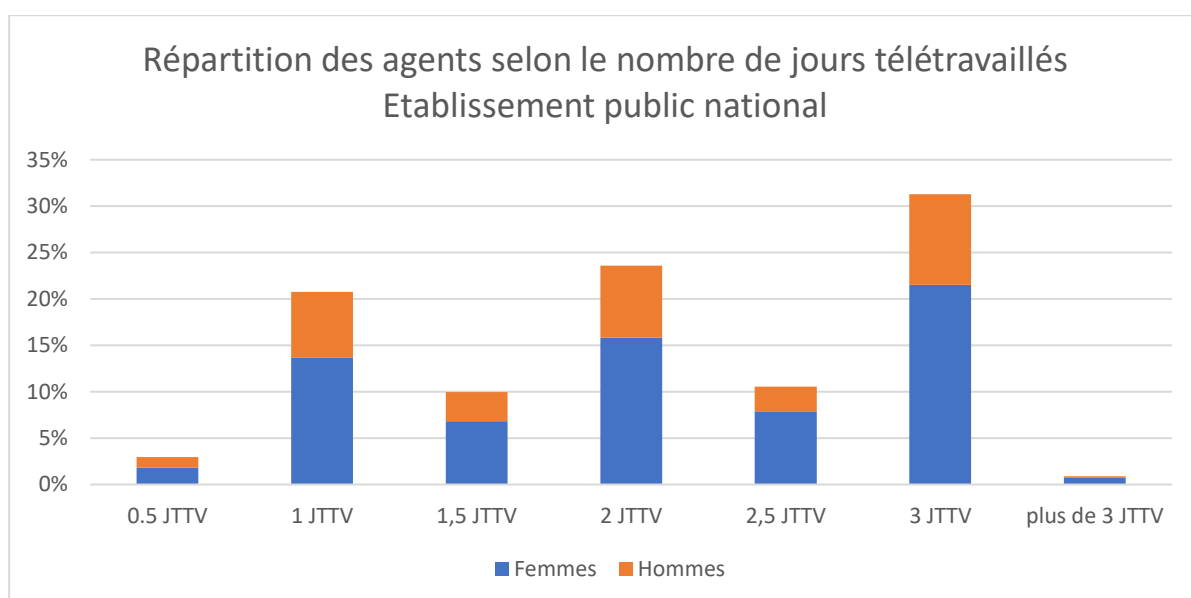
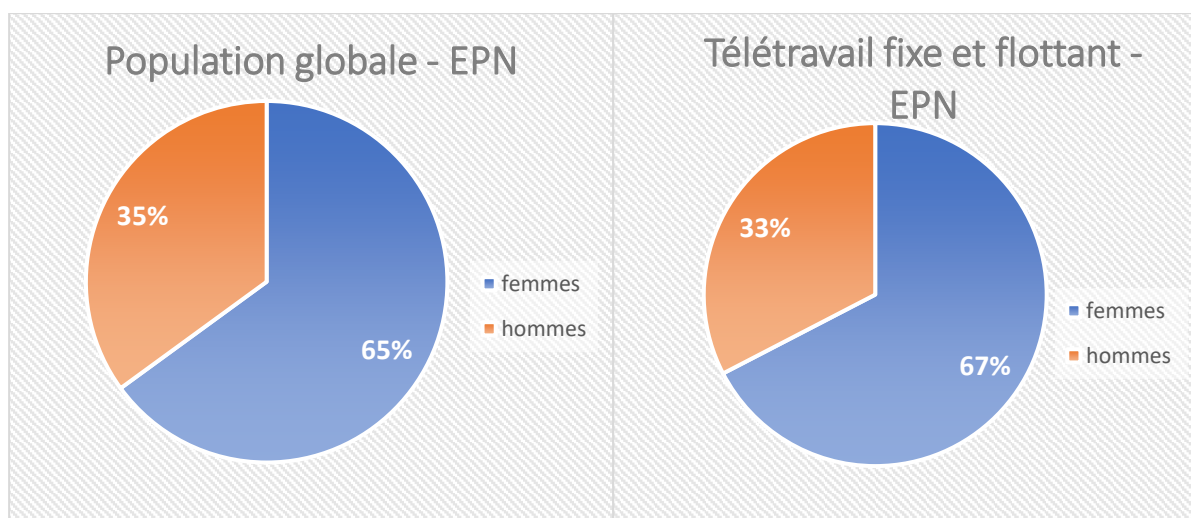
Les 4 établissements représentent un effectif de 2 775 agents, tous éligibles au télétravail.

Au 1^{er} octobre 2024, 2 429 agents disposent d'une autorisation de télétravail, soit 88% de l'ensemble des personnels BIATSS exerçant au sein des établissements.

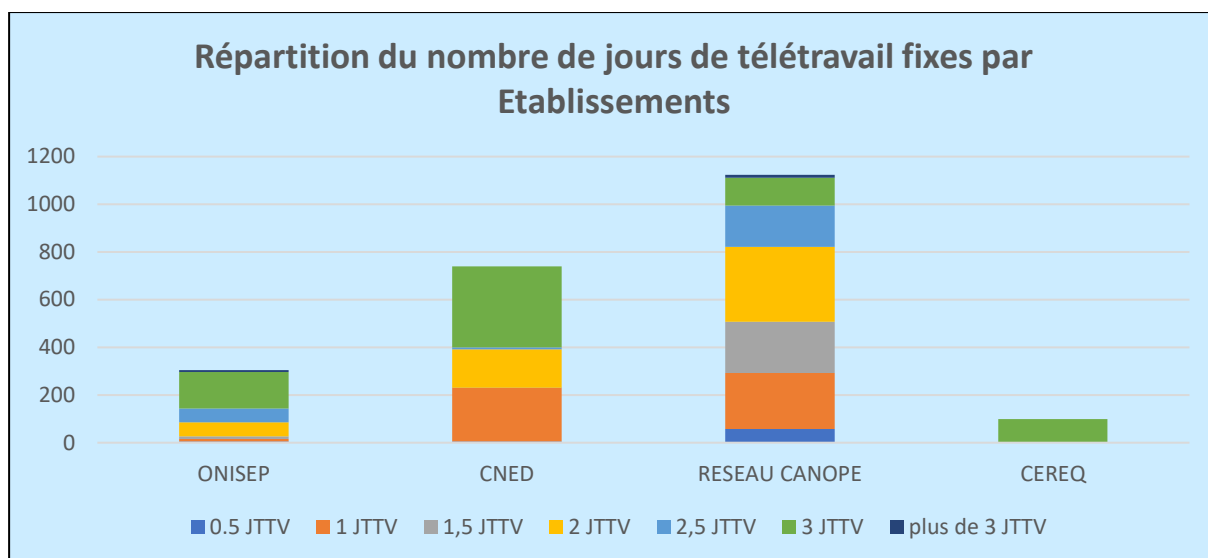
Modalités du télétravail



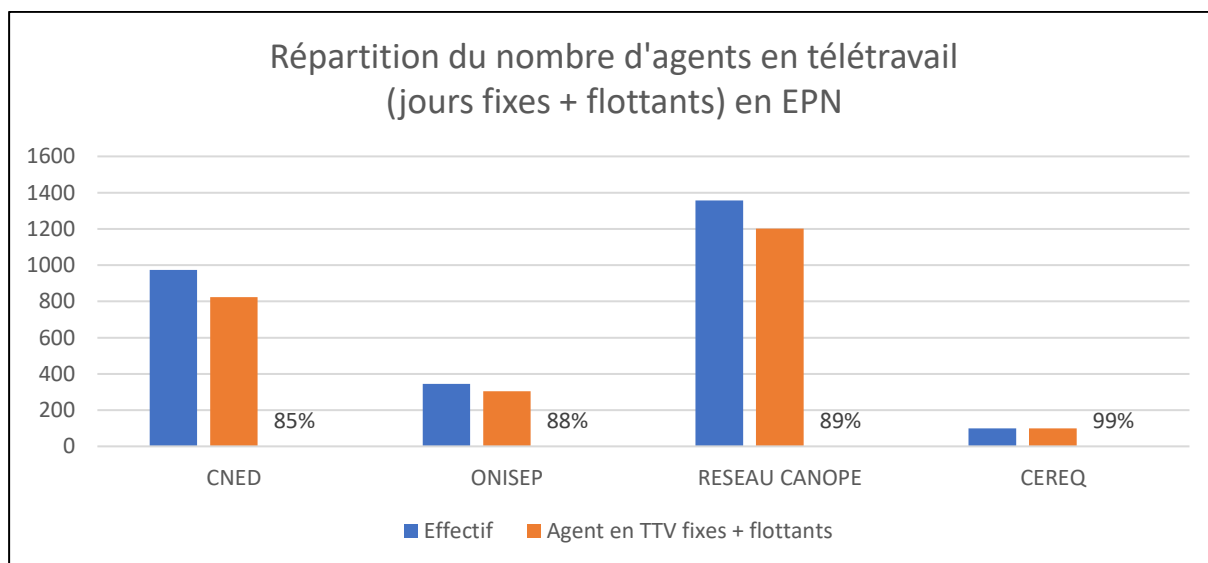
⁵ France Education International n'a pas été en mesure de répondre à l'enquête.



55 % des agents choisissent une quotité de télétravail égale à 2 ou 3 jours par semaine, ce qui correspond à une moyenne de l'ensemble à **2,08 jours**.



La forte proportion de la quotité de 3 jours résulte du fait que les EPN sont composés d'une majorité de cadres A dont les missions sont adaptées à l'exercice du télétravail.



90 % des agents bénéficient du télétravail dans les EPN traduisant de fait une pleine appropriation du dispositif tant par les agents que par les employeurs.

Dialogue social

Seul l'ONISEP, à ce stade, a pu entamer des discussions avec les organisations syndicales, ayant conduit à la rédaction d'un cadrage pour l'ensemble de l'établissement.

Autorisations/refus/médiation

Aucun cas de refus, de la part des employeurs, n'a été remonté. Par suite, aucune action spécifique de médiation n'a été relevée.

Nombre de référents télétravail

Le CNED et Réseau Canopé se sont dotés d'un référent télétravail.

Tiers-Lieux

En dehors du CNED, le télétravail est autorisé dans les tiers-lieux (*coworking*). Réseau Canopé mutualise ses différentes antennes à cet effet.

Formation / Accompagnement du télétravail

Les établissements privilégient l'accompagnement (guides et tutoriels) à la formation proprement dite. En effet, seul le CNED a permis à une vingtaine de personnels encadrants de suivre une formation sur la période observée.

Outils de communication et de collaboration

Des outils collaboratifs sont mis à disposition des agents. L'outil « Teams » notamment est déployé au sein des 4 établissements.

Le droit à la déconnexion

Le CEREQ a instauré un comité de pilotage chargé d'élaborer un plan d'action à l'horizon 2025. Ce COPIL sera chargé, en particulier, de proposer et de diffuser au sein de l'établissement une charte des temps qui abordera le droit à la déconnexion.

Réseau Canopé a fait le choix de bloquer les accès VPN entre 19h et 8h ; cette mesure est rappelée dans la charte dédiée annexée au règlement intérieur.

La prévention des risques

Pour les 4 établissements, le télétravail est intégré dans l'évaluation des risques professionnels. L'ONISEP utilise l'outil d'évaluation et des risques au travail « OiRA ». Les référents « hygiène et sécurité » de cet établissement ont accès à cette application pour rédiger le DUERP après consultation des personnels concernés sur leur site. L'outil propose des mesures à prendre si les réponses aux questions suivantes sont négatives (propositions devant être incluses dans le PAPRIACT⁶ en cours d'élaboration) :

⁶ Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail.

- La mise en place du télétravail a-t-elle été organisée avec les salariés et l'encadrement ?
- Les télétravailleurs ont-ils été sensibilisés aux principes d'aménagement de leur espace de travail à domicile ?
- Le temps de travail des télétravailleurs est-il encadré ?
- Des mesures ont-elles été mises en place lorsque le télétravail est effectué depuis un tiers-lieu (espace de *coworking*) ?
- Le droit à la déconnexion est-il organisé dans la structure ?

Impact du télétravail sur la qualité de vie et les conditions de travail

Le CNED considère que le télétravail s'est imposé comme une nouvelle modalité au sein de l'établissement apportant de la flexibilité, une meilleure gestion du temps de travail et plus d'autonomie dans la gestion des tâches tout en apportant un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Réseau Canopé y voit un intérêt pour l'attractivité des postes : le télétravail facilite le recrutement d'agents disposant de compétences spécifiques.

Si l'ONISEP met en avant la difficulté de bâtir une cohésion d'équipe lorsque des agents sont en télétravail, le CNED, pour sa part, pointe des difficultés d'ordre individuel – gérées entre l'agent et son supérieur – et non des difficultés « collectives ».