



Retour sur l'enquête télétravail

organisée du 11 au 18 Juin 2026 par FO

Syndicat Force Ouvrière des
Personnels du CD07

Septembre 2026

Rappel chronologique du dossier télétravail

Des groupes de travail ont été engagés d'une part avec les OS et d'autre part avec certains encadrants.

Réunion OS/Administration 1 : 02/06/2026

Présentation de la démarche par l'administration. Volonté exposée de l'administration de reprendre le règlement de télétravail adopté en 2022. L'objectif est "*l'actualisation du règlement*" et en particulier clarifier les règles d'application.

Du 11 au 18/06 : ouverture du questionnaire FO sur les pratiques et attentes des agents concernant le télétravail

Les agents ne faisant pas partie des groupes de travail, FO a souhaité recueillir leurs avis en tant que premiers concernés par le dispositif du télétravail.

Réunion OS/Administration 2 : 23/06/2026

Retour sur les groupes de travail des encadrants

Présentation des arbitrages de la DGS

Travail sur les annexes

A la grande surprise de FO les "*arbitrages*" de la DGS sont présentés dès cette 2e séance de travail consacrée aux OS

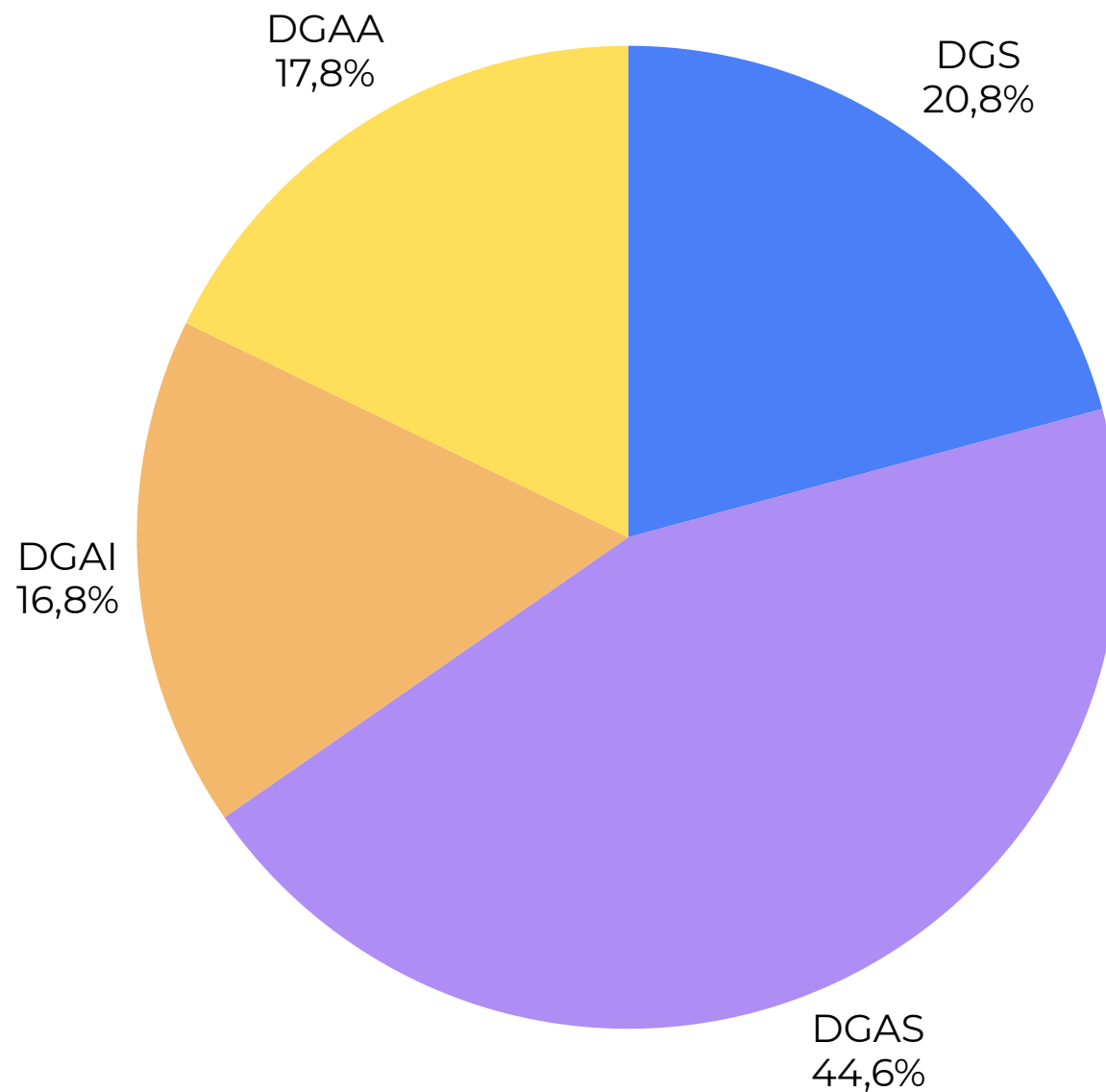
Réunion cadres/Administration 1 : 09/06/2026

Réunion cadres/Administration 2 : 26/06/2026

Présentation des résultats des groupes de travail (règlement actualisé et annexes) en comité de direction : prévue le 30/09/2026

Présentation du règlement actualisé à la F3SCT du 12/10/2026 pour recueil et avis des OS et adoption (ou pas) du règlement.

Présentation des résultats du questionnaire



Répartition par direction générale des répondants

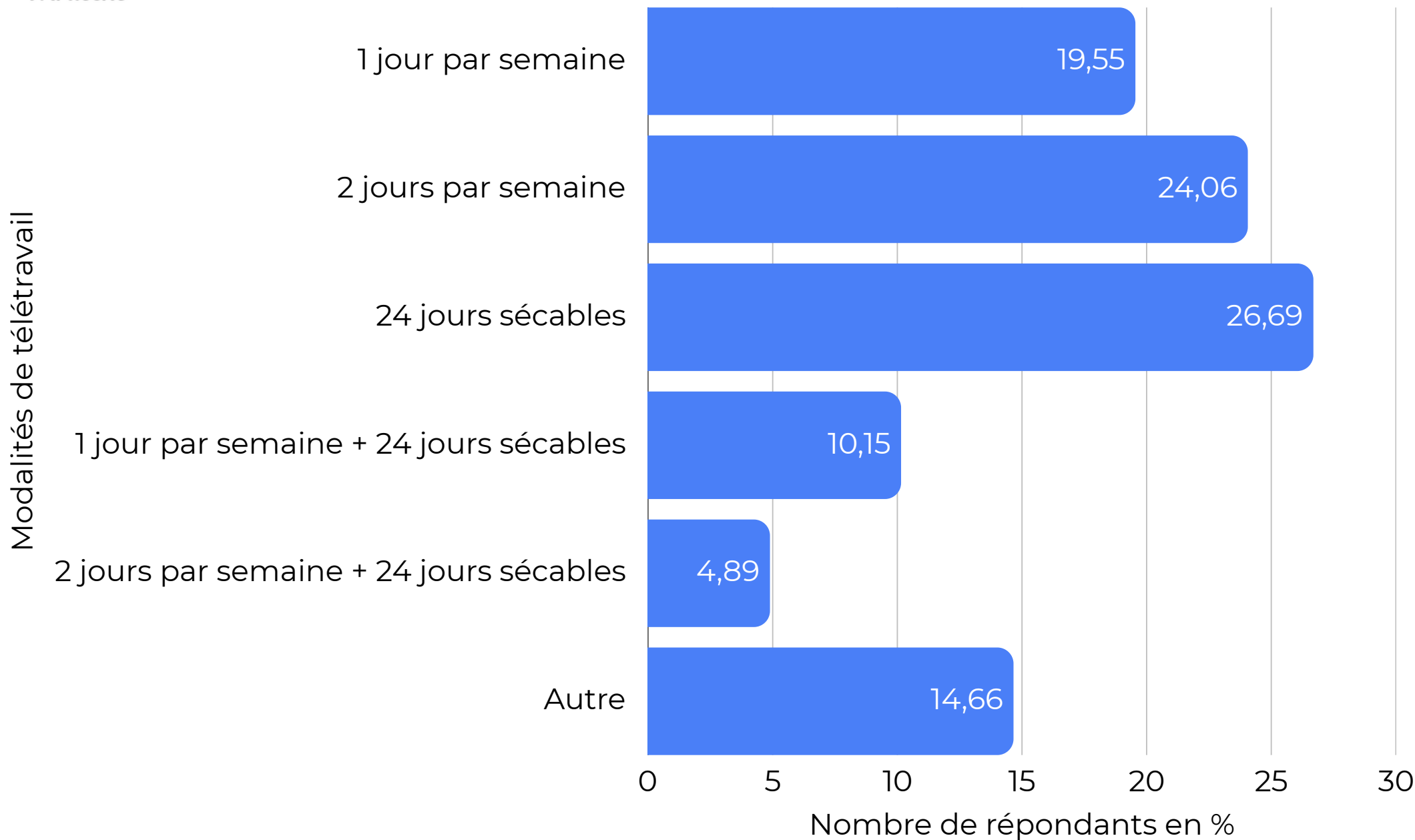
Parmi les répondants,

87 % des agents télétravaillent

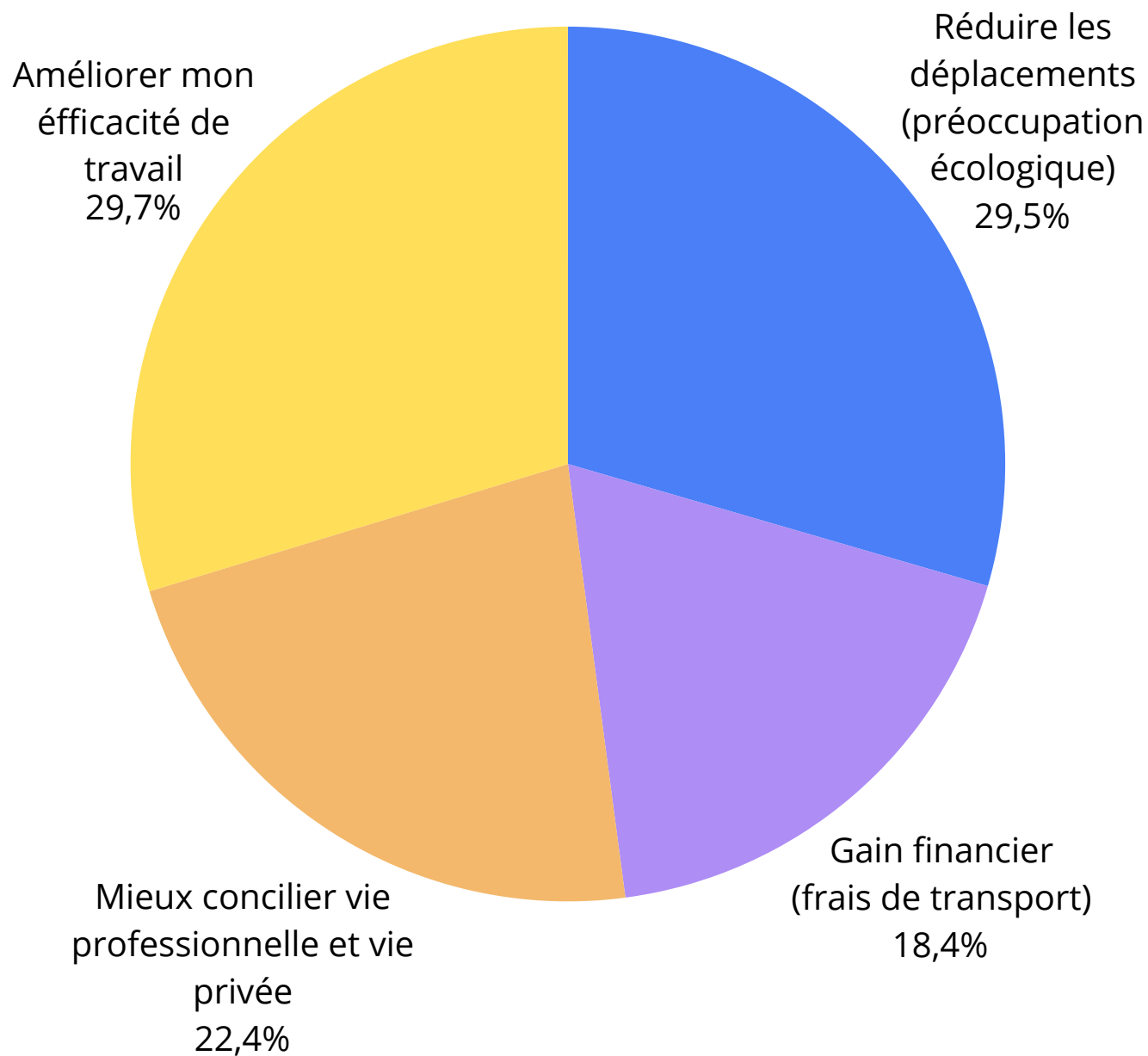
7 % n'en font pas et ne veulent pas en faire

6 % n'en font pas mais aimeraient en faire

On note une pratique très hétérogène du télétravail par les répondants



Pour quelles raisons les répondants télétravaillent ?



A la question : "Je suis très attaché(e) au télétravail", les répondants sont :

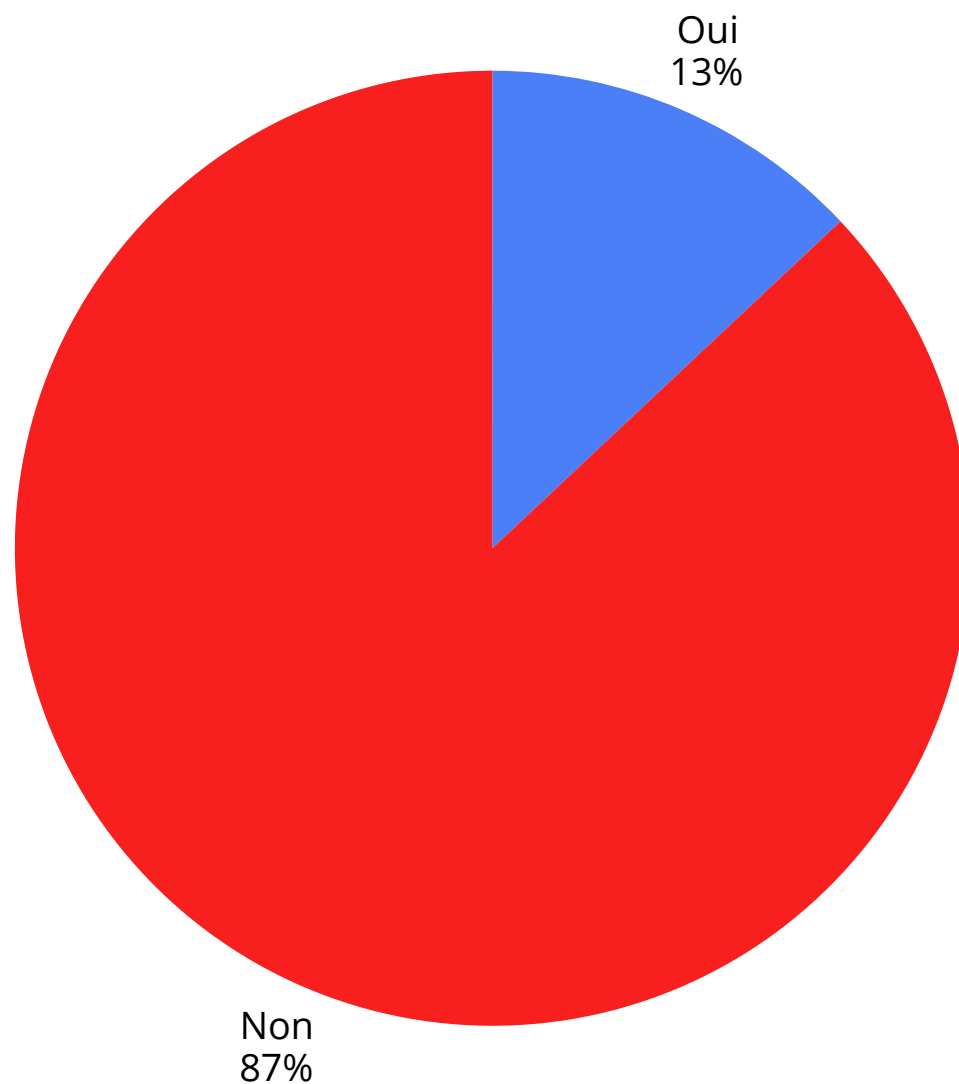
73.3 % *"Complètement d'accord"*

23.3 % *"Plutôt d'accord"*

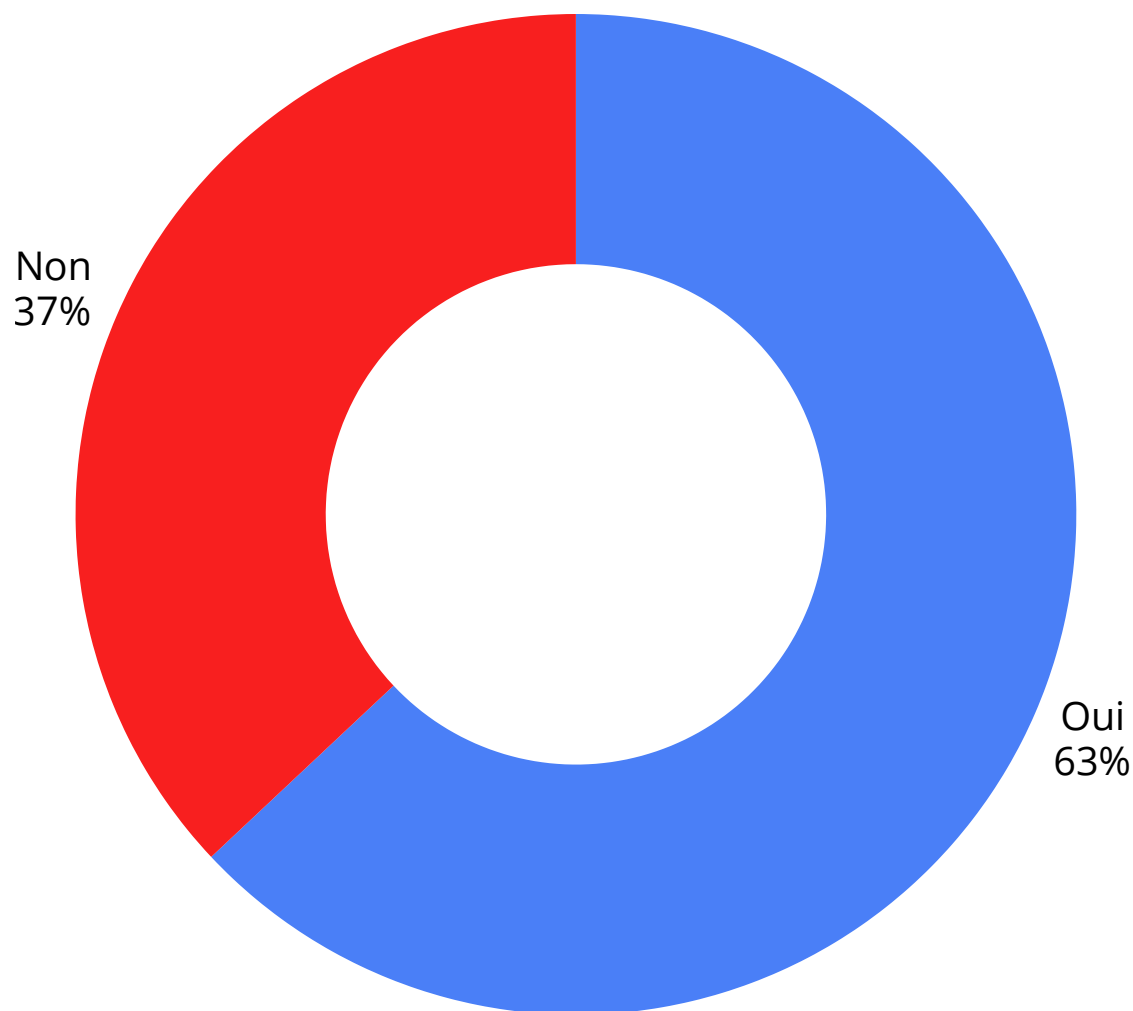
3.4 % *"Pas du tout d'accord"*

On peut donc noter un certain attachement au télétravail.

A la question posée : "*seriez-vous prêt(e) à télétravailler moins ?*", les répondants disent :



A la question seriez-vous favorable à ce
qu'un jour de présence collective soit
imposé dans votre service /direction ?



NB : certains services/directions imposent déjà un jour de présence collective

Focus sur les éléments avancés par les répondants dans les questions ouvertes

Les effets bénéfiques avancés par les répondants

- Réduction de la fatigue

Temps de transport réduit, risque d'accident de trajet réduit

- Efficacité de travail favorisée

Meilleure concentration, travail moins interrompu par les interactions avec les autres collègues

- Articulation vie privée/vie perso favorisée

Famille monoparentale, réduire le compteur des heures cumulées en dessus des 12h

- Réduction de l'impact environnemental

Moins de trajets = moins de pollution

- Travailler dans de meilleures conditions qu'en présentiel

Open space : problème concentration, bureaux partagés : bruits, téléphone, visio

- Travail adapté au caractère rural du département

- Le Télétravail est un facteur d'attractivité pour la collectivité

Argument de recrutement, argument de fidélisation des agents, la possibilité de télétravail sur les fiches de poste est regardé lors d'une mobilité ou d'un recrutement

- Lutter contre les problématiques de stationnement de certains sites

- Réduction des frais de transport

Prix du carburant, usure du véhicule

Les points de vigilance avancés par les répondants

- Perception négatives du télétravail par certains encadrants
- Application inégale de télétravail entre les services et directions

Apprentis exclus du dispositif, inégalité entre agents ayant les mêmes fonctions, nombre de jours autorisés non harmonisés, possibilité de télétravail pour les agents du social insuffisante.

- Frein dans les relations

Difficultés dans l'utilisation des outils numériques pour certains agents

- Difficultés pour joindre certains télétravailleurs

Dysfonctionnement dans le renvoi d'appel

- Problème d'équipement mis à disposition

PC insuffisants dans certains secteurs, utilisation du téléphone personnel pour les renvois d'appel : droit à la déconnexion non respecté.

- Si la possibilité de télétravail est réduite, les agents craignent que les arrêts maladie et les demandes de télétravail pour raison médicale augmentent

Les attentes avancés par les répondants

- Nécessité de maintenir le télétravail dans des proportions équitables pour tous les agents
- Nécessité de maintenir un temps de présence collective
- Nécessité de développer la confiance mutuelle entre les télétravailleurs et la hiérarchie
- Nécessité de faire attention à la cohésion d'équipe
- Volonté de mettre en place l'allocation forfaitaire de télétravail dans la collectivité
- Nécessité de bénéficier d'une liste claire des postes télétravaillables
- Nécessite de mieux accompagner les encadrants dans le management du télétravail

Des formations et des conseils de bonnes pratiques du management du télétravail doivent être proposés aux encadrants. Ces temps doivent être pratico-pratique.

- Elargir les possibilités de télétravail sur les sites distants