



Paris, le 8 juillet 2026

Télétravail en DDI : 2^e comité de suivi (COSUI)

FO reste vigilante et constante sur les objectifs de défense des agents et de leurs droits

En préambule, FO remercie l'ensemble des services pour le recensement de ces données mené entre avril et juin 2026. Cette enquête reste fastidieuse – aucun outil de suivi existant à ce jour et pour l'analyse qui nous est présentée et les données étant à collectées par itérations auprès de chaque structure. Outre ce travail important réalisé, FO porte également quelques remarques à l'administration tant sur le fond que sur la forme, les mêmes globalement que celles déjà portées l'an passé, à savoir :

- une remise des documents tardive pour permettre aux représentants d'en faire une analyse sereine et contradictoire avec les représentants locaux ;

- un rappel du postulat de mise en œuvre du télétravail basée sur la confiance mutuelle entre les agents et leur hiérarchie : c'est encore trop souvent loin d'être le cas côté administration, avec des pratiques qui permettent d'éviter tout formalisme de refus des demandes : des demandes individuelles au forceps et des agents qui se censurent, des directions qui imposent leur philosophie sans tenir compte de l'avis de la chaîne hiérarchique, parfois et souvent favorable à ces demandes... Ces réticences de l'administration volent d'ailleurs en éclat quand il s'agit d'imposer à tous le télétravail collectif quand cela l'arrange. Les statistiques produites pour le présent COSUI restent ainsi faussées en matière de refus (2 pour 1000 sur les demandes instruites en 2025) et de recours de la part des mêmes agents, résignés.

Ces mêmes remontées restent partielles pour les DDI puisque 12 départements restent sans remontées et 6 que partiellement, soit une trentaine de DDI sous les radars, contre une soixantaine l'année dernière. Si on peut considérer cela comme une meilleure trajectoire, les DDI sans réponse sont des structures importantes – on peut citer le Nord, les DDI de Paris et régions parisiennes, ou encore la Haute-Garonne...

Quelques phénomènes sur lesquels FO reviendra au cours de ce COSUI :

FO rappelle avoir porté sa plate-forme de revendications dont les principales et essentielles ont été prises en considération dans l'accord cadre du 19 février 2024 :

- sur les conditions d'exercice du télétravail tout d'abord : des moyens adaptés sont à fournir par l'employeur (2^e écran, clavier et souris...) et la nécessité de faire vivre notre accord cadre sur le périmètre DDI avec des échanges locaux transparents quant à ces besoins. Les DDI ne pouvant pas équiper leurs agents pour des raisons budgétaires ne font pas état des refus ni des instances de gouvernance permettant de recenser ces besoins et d'en mesurer leur satisfaction : les comités de suivi SGCD ou les comités ATE semblent tout indiqués pour cela, avec la nécessité de rendre comptes aux instances locales de dialogue social...

- Dans la pratique et au travers des données fournies à cette instance de suivi, FO dénonce toujours des pratiques contraires au respect des droits des agents, notamment :

- les restrictions de la mise en œuvre du télétravail en imposant une journée hebdomadaire forfaitaire aux agents, aux encadrants par exemple, des difficultés pour obtenir une 2^e journée hebdomadaire, et pire encore pour une 3^e... des services demandent des certificats médicaux alors que cela relève du cadre du droit commun et non des dérogations pouvant nécessiter de tels justificatifs. Le recensement ne précise d'ailleurs pas le nombre de jours hebdomadaires autorisés aux télétravailleurs
- la remise en cause des autorisations individuelles sous couvert de réinterroger le télétravail dans le collectif de travail.

- Une attention également sur le télétravail thérapeutique et dans le cadre d'aménagement de poste pour handicap, les femmes enceintes ou sur avis de la médecine de prévention mis en œuvre par des directions. /!\ Des rappels aux structures semblent nécessaires quant à leurs responsabilités.

À noter que le télétravail exceptionnel est cadré par nos textes, mais sa mise en œuvre devient de moins en moins exceptionnel dans la pratique, y compris pour des initiatives locales qui interrogent.

FO rappelle que le télétravail reste et doit rester à la demande de l'agent. Mais dans les faits, pour l'administration, nous sommes tous devenus des télétravailleurs potentiels et pour des événements qui échappent à toute préoccupation de conditions d'exercice de ce télétravail au domicile ou en tiers lieu: c'est le cas des messages encourageant à télétravailler lors d'événements particuliers tels que les situations climatiques, événements officiels, sportifs ou autres... FO en appelle à une grande vigilance pour le respect du droit des agents !!!

Enfin, en préambule de ce COSUI, FO regrette que ces données soient décorréliées et ne puissent être mises en perspective avec les données de nos derniers rapports sociaux uniques (RSU), ce qui pourrait d'ailleurs donner un sens aux nouvelles demandes et mobilités. D'autant que l'administration nous avait soutenu que l'année 2025 était une année de transition pour le recoupement des données auprès des SGCD, les questionnaires allant devenir concomitants dans ces domaines. Force est de constater que les attendus ne sont pas au RDV et ce, malgré les évolutions des outils et des process promis.

Pourquoi ne pas recourir à un même sondage, mais adapté et à destination des agents ? Pour FO, cela permettrait de nous donner collectivement des éléments de réponses pour beaucoup de structures, notamment celles qui ne peuvent/souhaitent pas répondre... Un dispositif sur la base d'un QCM ne devrait pas être trop lourd et le traitement des réponses pourrait être automatisé.

Accord cadre du 19 février 2024

L'accord cadre sur la mise en œuvre du télétravail en DDI a été signé par les OS représentatives en DDI le 19 février 2024. FO avait à cette occasion porté ses revendications portant sur les conditions d'exercice, allant de la gestion des autorisations individuelles aux matériels dont chaque agent peut demander la mise à disposition ou le respect des droits tels que celui à la déconnexion, ou encore la reconnaissance du télétravail comme une réelle modalité de travail...

Se tient ce jour le 2^e COSUI avec l'ensemble des signataires, et FO porte à cette occasion ses points de vigilance et d'attention suite aux données remontées des différentes directions départementales.

Le télétravail 2025 en chiffres

Le recensement de ces chiffres reste non exhaustif pour l'année 2025 puisque sur les **239** DDI interrogées **82 %** ont répondu de manière exhaustive, soit 12 services qui n'ont pas donné suite à ces requêtes et 6 que partiellement. On note toutefois une petite amélioration en la matière puisque seules 76 % des DDI avaient répondu lors du 1^{er} COSUI... Il reste néanmoins une trentaine de DDI sans état des lieux des pratiques et du respect de cet accord cadre.

Ce taux partiel des retours de l'administration reste toujours un point de divergence de point de vue avec l'administration. Il faut dire que cette dernière a fait de son côté maintes relances de mails voire d'appels téléphoniques pour affiner ces données, aucun outil n'existant encore à ce jour. Pour FO, ce 2^e COSUI est en effet un RDV

de l'agenda social des DDI fixé par la DRH du MI... et l'absence de résultats exhaustifs nécessite des compléments des services. Des manques d'effectifs dans les services sont-ils les seules raisons de cette absence de données ?

Quelques chiffres marquants pour 2025 :

- **4244** agents bénéficient d'une autorisation de télétravail avec des **jours fixes** (5623 en 2024) ;

- **7788** agents avec des **jours flottants** (7583 en 2024)

- et **3259** agents avec à la fois des **jours fixes et des jours flottants** .

Soit un total de **15291 agents télétravailleurs en 2025**, contre 13 206 agents en 2024. Sur un total de près de 26900 agents de DDI – nombre d'électeurs au 1^{er} janvier 2026, à défaut de RSU... - le taux de télétravailleurs s'élève à près de 57 % (47 % des agents en 2024). FO salue les données obtenues sur les modalités qui permettent de bénéficier de jours fixes et de jours flottants. Toutefois, au regard de ces données restant partielles, qu'en est-il réellement de ces chiffres ? Par ailleurs, ces recensements ne précisent pas le nombre de jours hebdomadaires autorisés ; 0,5 – 1 – 2 ou 3 jours, autres... ? Ni les autorisations qui restent partiellement autorisées.

Cela fait une vraie différence !

En termes de compléments attendus, il y a également les 29 autorisations individuelles retirées par l'administration et 11 à l'initiative des agents, soit 40 au total, mais quelles en sont les raisons ? Et quid, là encore, des services sans réponse ?

3649 demandes accordées en 2025 (3527 en 2024), et **10 refus** prononcés. Un taux de refus ou de demandes partiellement refusées très en deçà des réalités de terrain et les attentes des agents. A noter que la palme des refus revient à la DDT 52 qui a prononcé 4 refus sur les 7 demandes en 2025. Les pratiques énoncées en préambule et les censures que peuvent s'infliger les agents expliquent sans doute ce taux quasi nul de refus et donc de recours en CAP... Pour FO, il ne faudrait en effet pas que sous couvert de manque de confiance faite aux agents, les seules raisons collectives priment. Le télétravail, comme toute modalité de travail, doit être accompagné dans les services avec les méthodes et outils adaptés. D'autant que lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre des initiatives ou du télétravail exceptionnel, plus aucune considération individuelle ne semble tenir.

Quelques points d'attention

- les agents de 61 services (contre 48 en 2024) sur 27 départements n'ont pas accès aux **pointages** de leur journées télétravaillées, ce qui pose la question des règles appliquées par les services : journées au forfait ? À la demande des agents ? Écrêtage automatique ? FO rappelle que cela doit rester à la demande des agents et non imposé par l'administration, encore moins pour des raisons obscures (outil qui ne permettrait pas, ...)

- 56 DDI, soit la même proportion que l'année précédente ne fournissent aucun matériel à leurs agents en télétravail. Les raisons invoquées sont les contraintes budgétaires, l'absence de stock ou d'« autres » raisons que l'on aimerait bien connaître... ne serait-ce que le téléphone portable, seules 125 DDI ont équipé l'ensemble de leurs télétravailleurs, c'est pourtant la base...

Pour FO, il serait nécessaire de connaître les demandes des agents non satisfaites ou refusées ainsi que la politique menée localement en matière informatique.

- point d'étonnement spécifique sur cette modalité de travail, un peu plus de 66 % des DDI répondantes ont intégré le télétravail à leur DUERP. On devrait avoir **100 % des DUERP mis à jour** avec prise en compte de l'unité de travail « télétravail » !

Après 2 ans de mise en œuvre de l'accord cadre en DDI, et plus d'une décennie de droits ouverts aux agents, des rappels s'imposent donc !

Concernant le **télétravail exceptionnel**, les mêmes observations de 2025 sur le bilan 2024 restent d'actualité, notamment :

- l'absence de durée quand ce dernier a été appliqué.

- 88 directions sur 239 – 97 en 2024 - déclarent avoir mis en place du télétravail exceptionnel (locaux inaccessibles, événements climatiques,

manifestations ou autres... oui, mais encore ?

Le recours au télétravail exceptionnel a concerné 519 agents en 2025, répartis pour moitié en catégories A et B, et 79 cat. C. Si les agents de DDETS 33 ont subi (oui, car obligatoire...) cette modalité de travail, cela s'explique par leurs locaux inaccessibles. Pour la DDPP 33, autres raisons ? Ou bien les mêmes ? Toutefois, pour les DDETS et DDPP 54, pas de motifs invoqués, quant aux DDT et DDPP 79, ce sont des événements climatiques qui fondent la mise en télétravail obligatoire de leurs agents, alors même que ces services font valoir des initiatives locales... Ainsi la « sobriété énergétique » permet la fermeture de la DDT79 les vendredis et congés de fin d'année avec ajout possible de télétravail sur ces périodes, ou encore la fermeture de la DDETS 74 qui oblige tous ses agents à télétravailler les vendredis. Une vision à 2 poids, 2 mesures...

Ce télétravail exceptionnel interroge également sur la forme puisqu'il semble concerner les agents avec une autorisation de télétravail ou non, et potentiellement une absence de suivi et une pratique de gré à gré - ce qui en soit pourrait arranger sans doute tout le monde - mais ces pratiques interrogent en cas d'accident du travail, en termes de bénéfice de l'indemnité télétravail, d'aménagements de poste nécessaires... Quid si le domicile de l'agent ne permet pas le télétravail et quid du versement de l'indemnité télétravail qui devrait être automatique ?

Point spécifique sur le matériel :

194 DDI ont répondu sur la dotation d'un téléphone portable aux télétravailleurs : 3 n'en fournissent pas, 66 à certains de leurs agents et 125 à tous. Quid des 27 qui n'ont rien précisé et quid des 56 DDI qui ne dotent leurs agents d'aucun équipement ?

Alors que les dotations du domaine numérique semblent avoir explosé, il est inconcevable que les agents en DDI ne puissent bénéficier de matériels adaptés à l'exercice de leurs missions en télétravail. D'ailleurs, rien n'indique les refus de dotation suite à des demandes d'agents, puisque FO rappelle que l'accord cadre mentionne les besoins en matériels en ces termes.

Tiers-lieux : 76 agents pour 29 DDI concernés par l'exercice du télétravail dans des 1/3 lieux. Quelles raisons à cela ? Des implantations infra-départementales fermées ? Des solutions transitoires ? À la demande des agents ?...

Sur le **dialogue social local**, aucune DDI n'a négocié d'accord plus favorable, enfin aucune n'a répondu oui... Aussi les règlements intérieurs locaux ont-ils été mis à jour et ne sont-ils plus moins-disant que les dispositions prévues par l'accord cadre ?

L'évolution du télétravail dans les DDI...

Voici ci-dessous l'évolution du télétravail en chiffres ces dernières années sur la base du croisement des données que FO a pu faire avec celles des RSU

			Nombre de demandes annuelles de télétravail Décision		Nombre de recours déposés en CAP suite à un refus	Nombre de demandes annuelles de télétravail - Genre		Nombre de demandes annuelles de télétravail - Catégorie				
Année	Nb. d'agents télétravailleurs	Taux de télétravailleurs	Nb. de demandes accordées	Nb. de demandes refusées	Nb. de "recours"	Nb. de "Femmes"	Nb. d' "Hommes"	Nb. de "A+"	Nb. de "A"	Nb. de "B"	Nb. de "C"	Nb. de "Non catégorisé"
2025	15291	57 %	3638	10	3	2522	1095	82	1311	1715	467	73
2024	13206	47 %	3527	2								
2023	12741	46 %	5400	40		68 %	32 %		36 %	49 %	17 %	
2022	11758	43 %	9500	160		67 %	33 %		34 %	49 %	17 %	
2021	8914	34 %							33 %	50 %	16 %	
2020	5263	20 %										
2019	2990	11 %										
2018	1843	7 %										

A noter qu'aux demandes de FO à pouvoir disposer des rapports sociaux à jour, l'administration nous a confirmé la finalisation en cours du RSU 2024 et le lancement d'ores et déjà de la collecte des données pour établir le RSU 2025. Peut-être le rattrapage d'un retard accumulé depuis trop longtemps avec le développement d'un outil de collecte qui devrait faciliter et fiabiliser les données.

À l'issue de ce COSUI, la DRH s'est engagée à recenser et faire suivre nos questions et attentes de précisions auprès du réseau des SGCD et ainsi toucher les directeurs de DDI par l'intermédiaire des directeurs de SGCD ainsi qu'en coordination avec le réseau de la DMATES.

FO rappelle ses revendications pour le respect des dispositions de l'accord cadre et des garanties pour les agents des DDI !

- **Respect du traitement des demandes individuelles de télétravail**
- **Des outils adaptés à l'exercice du télétravail : tout télétravailleur doit disposer de son kit complet télétravail (téléphone/écran/souris/clavier) :** le suivi local doit pouvoir être transparent avec les représentants locaux.
- **Les locaux et le télétravail :** l'accès au télétravail ne doit en aucun cas amener à réduire les surfaces de bureau et remettre en cause le maintien de postes de travail dédiés en présentiel.
- **Accès à la formation en situation de télétravail et à la formation au bon exercice du télétravail (agents et managers)**
- **La qualité de vie en télétravail, la santé, la sécurité et la prévention des risques psycho-sociaux en télétravail :**(mise à jour des DUERP, ...)
- **La prise en charge des frais liés au télétravail :** tout télétravailleur doit disposer d'une autorisation individuelle mentionnant les jours de télétravail fixes et/ou flottants, le protégeant et lui permettant de bénéficier de l'indemnité TT (attention aux pratiques de gré à gré...)
- **Le temps de travail et le droit à la déconnexion :** respect de l'accès au décompte horaire des jours télétravaillés et respect de la déconnexion de l'agent en dehors des plages fixes imposées par le RI, comme en présentiel
- **La sécurisation, la protection et la gestion des données personnelles et professionnelles**
- **Le télétravail des agents en situations particulières**
- **Le recours au travail à distance en cas de circonstances exceptionnelles**
- **L'encadrement et l'organisation du travail en télétravail**
- **Le télétravail et l'égalité professionnelle**