

Bilan Télétravail 2025

Une progression en trompe-l'œil

Une réunion du comité de suivi Télétravail s'est tenue le 8 avril 2025 sous la présidence de Mme Gronner, cheffe des services des ressources humaines du Secrétariat Général.

Les données présentées dans ce bilan sont issues des systèmes d'information des ressources humaines directionnelles au travers d'un nouvel outil de restitution créé début 2026. Cette modalité de recueil permet pour la première fois de reconstituer des séries dans un bilan ministériel, à compter de l'année 2023. Néanmoins ce document n'inclut pas les agents de la DG Trésor à l'étranger, dans les DDI (Directions départementales interministérielles), dans les DRIETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) et DREETS (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

Le bilan en quelques chiffres

Indicateurs liés aux autorisations de télétravail

Le nombre d'agents disposant d'une autorisation de télétravail est à la hausse depuis 2023, tant pour les femmes (2023 :42 349/2025 :45 287) que pour les hommes (2023 :27 910/2025 :30 819). Sur la proportion femme/homme, la tendance est stable, avec 60 % de femmes et 40 % d'hommes. Le nombre d'agents bénéficiant d'une autorisation de télétravail est à la hausse quel que soit la catégorie.

Indicateurs liés aux jours consommés de télétravail

Le nombre de jours consommés en télétravail régulier (jour fixe) est à la baisse (-7.01% entre 2024 et 2025). Le nombre de jours consommés en télétravail ponctuel (jour flottant) est à la hausse (7.47% entre 2024 et 2025). Depuis 3 ans, le jour de la semaine le plus télétravaillé est le vendredi, et le moins télétravaillé est le mardi. Les

femmes et les hommes adoptent le même comportement sur le choix des jours télétravaillés. Le coût annuel de l'indemnité forfaitaire en 2025 est de 10.29 millions d'euros.

Pour **FO Finances**, le bilan présenté par l'administration est un bilan complet et détaillé, même s'il nous manque encore la mesure des effectifs par direction, genre, et corps pour pouvoir effectuer de véritables comparaisons. Pour autant nous n'avons pas la même analyse que l'administration. Le télétravail est peut-être à la hausse dans sa globalité mais les directions ont tendance à réduire le nombre de jours de télétravail régulier pour laisser place de plus en plus au télétravail flottant. Ce changement a des conséquences sur les conditions de travail des agents.

FO Finances a également demandé un assouplissement des conditions d'octroi du télétravail dans le contexte actuel de la flambée des prix du carburant et du pouvoir d'achat qui lui n'augmente pas.

L'enquête sur le télétravail

Du 15 septembre au 10 octobre 2025, un questionnaire a été mis en ligne à destination de l'ensemble des agents des MEF. Le taux de réponses a été de 31 507 (dont 25 000 en services déconcentrés).

Sur les raisons de non-télétravail

Les premières raisons sont que l'agent a pris son poste récemment ou qu'il préfère travailler sur site. Ensuite viennent les fonctions non télétravaillables (19%), puis des problèmes de logement ou de poste informatique non adapté.

Mais le plus inquiétant pour **FO Finances**, c'est « J'ai senti une réserve de la part de ma hiérarchie et je ne suis

pas allé au bout de ma demande ». Nous avons rappelé que trop d'agents ressentent une pression de la part de la hiérarchie et que beaucoup d'agents ne déposent pas leur demande officiellement, ce qui les empêche de faire un recours si besoin. A minima, le chef de service doit justifier clairement son refus. En outre, une réunion du collectif de travail sur la répartition des charges de travail et du télétravail de chaque agent doit avoir lieu régulièrement, et notamment lors de l'arrivée de nouveaux agents dans le service.

Le télétravail ponctuel l'emporte !

17 % des agents disposent de jours fixes. 60 % des agents disposent de jours flottants. 23 % disposent d'une autorisation pour jour fixe et pour jour ponctuel.

36 % des agents ont de 0.5 à 1 jour et 41 % de 1.5 à 2 jours. Le plus souvent le vendredi, le mercredi ou le lundi.

Pour **FO Finances**, malgré l'affichage du nombre de jours de télétravail en augmentation, la tendance est au retour au présentiel à la demande des directions.

Les effets du télétravail pour les agents

Les bénéfices du télétravail : moins de fatigue liée aux transports (70 %), travailler dans un cadre plus calme (64 %), optimisation du temps de travail (63 %),

meilleure articulation vie professionnelle/vie privée (38 %) avec des différences selon les catégories (46 % chez les C, 40 % chez les B, 33 % chez les A, 24 % chez les A+), moins de conflits au travail (12 %), situation aidant (5 %).

Les inconvénients : moins de moments de convivialité (27 %), mise en œuvre du droit à la déconnexion plus difficile (13 %) et plus marqué chez les A+ (19 %), sentiment de perte d'informations (12 %), diminution d'appartenance au collectif (11 %), sentiment d'isolement (8 %), dégradation du travail avec informatique moins performante (5 %), relations dégradées (3 %). 76 % des répondants n'ont pas suivi de formation au télétravail.

Pour **FO Finances**, cette situation reflète en partie la fatigue des agents et la situation tendue dans les services. Le besoin de formation ne doit pas être négligé tant pour les agents que les encadrants et pourrait régler de nombreux problèmes. L'encadrement d'un collectif de travail en mode hybride n'est pas inné. Les encadrants et les agents doivent être soutenus dans cette tâche. Dans ce contexte, la revendication de mettre en adéquation les effectifs avec les besoins des services reste grandement d'actualité !

FO Finances dénonce les refus de télétravail qui sont le plus souvent oraux et ne se matérialisent pas par un écrit. Et même lorsqu'il existe un refus écrit et motivé, avec la disparition des CAP locales, l'obligation de faire un recours national freine malheureusement de nombreux agents.

Sur les jours flottants, même si nous pouvons comprendre les enjeux et la souplesse qu'ils permettent dans certaines situations, nous dénonçons sa quasi généralisation imposée aux agents.

FO Finances a encore une fois rappelé l'importance du collectif de travail et des travaux de l'ANACT. Le déploiement du télétravail doit associer l'ensemble du service à une réflexion collective sur l'organisation du travail et la répartition de la charge de travail entre les agents.

Il est nécessaire de former les agents et les encadrants au management hybride.

Pour FO Finances, les conditions de travail des agents demeurent une impérieuse priorité et leur amélioration, une revendication centrale de notre fédération.



Fiers de nos missions

Exigeants sur nos droits!



fofinances@orange.fr

FOfinances.fr