



TÉLÉTRAVAIL

UN ACQUIS À CONSOLIDER, DES DROITS À GARANTIR

LA CFDT REVIENT SUR LE BILAN 2025 DU TÉLÉTRAVAIL : DES AVANCÉES INDÉNIABLES, MAIS AUSSI DES ÉCARTS DE PRATIQUES ET DES CHANTIERS INDISPENSABLES POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ET SÉCURISER LES DROITS.

UN LEVIER SOCIAL ESSENTIEL DANS UN CONTEXTE DE CRISES

Hausse des coûts de transport, tensions énergétiques durables, pouvoir d'achat sous pression : le contexte actuel pèse fortement sur les agentes et agents des ministères économiques et financiers. Dans cette période, la CFDT a exigé un large accès au télétravail exceptionnel. Le télétravail n'est plus un simple confort : il est devenu un **outil d'organisation du travail**, un **levier social majeur** et un **facteur de résilience du service public**.

DES AVANCÉES CONCRÈTES À SALUER

Le bilan 2025 confirme que le **télétravail est désormais solidement installé** au sein des ministères économiques et financiers :

- **Plus de 76 000 agents** bénéficient d'une autorisation de télétravail, soit près de **60 % des effectifs**.
- **3,7 millions de jours télétravaillés** ont été réalisés en 2025.
- **À la DGFIP, ce sont 2,9 millions de jours à elle seule**, preuve que le télétravail est devenu structurant pour l'organisation des services.

L'enquête ministérielle est sans ambiguïté :

- **70 %** des agents citent la **réduction de la fatigue** liée aux transports,
- **71 %** l'évitement des **temps de trajet**,
- **64 %** une meilleure efficacité professionnelle,
- et **52 % ne relèvent aucun inconvénient** au télétravail.

Ces résultats confirment la pertinence de l'accord ministériel de 2022 et son adéquation aux besoins réels des agents comme des services.



DES ÉCARTS DE PRATIQUES QUI FRAGILISENT L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Le bilan met néanmoins en évidence **des points de vigilance**.

Des pratiques locales trop hétérogènes

Le recours massif au **télétravail ponctuel** (près de **60 % des jours télétravaillés**) traduit une souplesse bienvenue, mais aussi une **dépendance accrue aux règles locales**, parfois au détriment de la lisibilité et de l'égalité de traitement.

Des refus encore peu objectivés

Si seulement **4 % des demandes de télétravail sont refusées**, dont **21 % à la CCRF**, ce chiffre masque des réalités locales contrastées. L'absence de critères partagés et de suivi formalisé nourrit incompréhension, tensions et sentiment d'arbitraire, y compris pour les encadrants.

Ce sont aussi **6% des agents** qui disent ne pas avoir déposés de demande car ils ont **ressenti une opposition de la part de leurs responsables**, et **41% de cadres A+** qui se sont vus refusés des jours de télétravail ponctuel.

Des efforts des agents insuffisamment reconnus

85 % des agents déclarent avoir déjà modifié leurs jours de télétravail pour les besoins du service.

Cet effort d'adaptation doit impérativement s'accompagner d'une application loyale et homogène des règles de report prévues par l'accord.

DES CHANTIERS INCONTURNABLES À POURSUIVRE

Plusieurs sujets doivent désormais avancer concrètement :

- **Missions télétravaillables** : si 97 % des agents estiment le télétravail possible dans leur service, il est nécessaire de définir clairement et collectivement les missions non télétravaillables, dans un cadre de dialogue social.
- **Tiers-lieux** : les cartographies restent incomplètes, **alors même que les transports constituent le premier bénéfice du télétravail pour 70 % des agents**. Leur déploiement est un enjeu social et écologique majeur.

LES REVENDICATIONS DE LA CFDT

La CFDT défend l'amélioration et la sécurisation du dispositif existant :

- **Sécuriser et objectiver les décisions**, avec un suivi formalisé des refus.
- **Appliquer pleinement et de manière homogène l'accord ministériel**, notamment sur les reports de jours
- **Harmoniser les pratiques à la DGFIP**, en engageant sans délai une réunion de préfiguration d'une future négociation télétravail.
- **Accélérer le déploiement effectif des tiers-lieux**.

Pour la CFDT, le télétravail est aujourd'hui un outil moderne, utile et nécessaire pour les agents, et la continuité du service public.

LA CFDT EST PLEINEMENT MOBILISÉE POUR CONSTRUIRE COLLECTIVEMENT LES AMÉLIORATIONS NÉCESSAIRES, DANS UN CADRE SÉCURISÉ, ÉQUILIBRÉ ET RESPECTUEUX DES DROITS DE TOUTES ET TOUS.

À la DGFIP Sécuriser et harmoniser les règles

Pour la CFDT, le protocole télétravail de la DGFIP constitue une base globalement équilibrée à part en matière de report des jours télétravaillables.

L'absence d'un véritable accord directionnel négocié laisse une place excessive aux pratiques locales.

Une harmonisation nationale renforcée est indispensable pour sécuriser juridiquement les décisions, garantir l'égalité entre les agents et donner de la lisibilité aux encadrants