



Comité de suivi de l'accord sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

du 15 octobre 2026

Compte rendu

Déclaration liminaire CFDT

La CFDT demande la révision de l'accord-cadre et la revalorisation de l'indemnité de télétravail. Les crises climatiques et énergétiques étant désormais structurelles, le télétravail doit devenir une mesure de prévention activable rapidement en cas de canicule, pollution ou événements extrêmes et être intégré explicitement dans l'accord.

État des lieux sur le télétravail en 2025 et études relatives à l'impact du télétravail sur le fonctionnement des administrations

Tendances similaires à 2024 : 18 % de télétravailleurs dans la fonction publique, contre 24 % dans le privé avec une répartition inégale entre les versants : 35 % FPE (hors enseignants), 14 % FPT, 6 % FPH. La majorité télétravaillant un jour par semaine.

Enseignements des enquêtes (2023)

Le télétravail améliore les conditions de travail : moins d'interruptions, pression réduite, autonomie accrue.

- Les femmes déclarent plus souvent des améliorations que les hommes.
- Typologie de télétravailleurs : 42 % des agents voient leurs conditions globalement améliorées (profil : femmes, 30-49 ans, cadres, 1 jour ou plus de télétravail).
- Dégradations constatées : moyens matériels insuffisants, absence de pièce dédiée, effets négatifs accentués au-delà de 3 jours de télétravail.
- Les hommes en télétravail 2 jours/semaine expriment davantage une stabilité (peu d'écarts entre site et télétravail).

Position CFDT

- Le taux de 18 % et à mettre en corrélation avec un accord national structurant, fruit d'un dialogue social, et serait beaucoup plus faible sans cela ;
- Les études montrent que le télétravail constitue un levier de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration de la santé mentale, même si ses effets positifs concernent surtout certains profils, et non l'ensemble des agents de manière uniforme ;
- Nécessité d'étudier le profil des agents souhaitant télétravailler davantage, notamment dans la FPT et la FPH où le faible taux n'est pas uniquement lié à des métiers non télétravaillables.

Retour d'expériences des employeurs de la fonction publique territoriale

- Accès conditionné à certains métiers éligibles (31 %), surtout administratifs et cadres et recours plus important chez les femmes ;
- Forte hétérogénéité entre les régions ;
- Prédominance du télétravail à 2 jours/semaine.

Bonnes pratiques identifiées : IDF (aménagements suite à préconisation médicale), Hauts-de-France (baromètre santé annuel), Grand Est : (télétravail par demi-journée).

Avancement et mise en œuvre des dispositions de l'accord

Tous les ministères disposent aujourd'hui d'un accord télétravail, mais seuls 14 accords ont été déposés sur la plateforme dédiée.

La CFDT constate que les accords les plus récents intègrent davantage de dispositions en matière de RPS et de santé au travail. Elle regrette le faible nombre d'accords effectivement publiés et propose d'instaurer une obligation de dépôt dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord-cadre.

Adaptations envisagées de l'accord télétravail

Constats généraux :

Les baromètres sociaux soulignent un besoin d'accompagnement du télétravail qui a un impact sur le collectif (risques d'isolement, enjeux de santé physique et mentale, charge et conditions de travail). La DGAFP rappelle que pour préserver le collectif, le télétravail doit être un sujet de dialogue professionnel, intégré au chantier « Mieux travailler ».

Trois axes d'amélioration proposés

- 1) Article 13 : sécurisation juridique du télétravail en cas de fermeture de sites (circonstances exceptionnelles).
- 2) Droit à la déconnexion : clarification des obligations de l'employeur, inscription en droit positif.
- 3) Indemnité télétravail : réflexion sur son évolution (sans précision).

Position CFDT

- La CFDT réaffirme son attachement à l'accord télétravail et rappelle sa demande de révision de l'accord pour s'adapter aux transformations et aux enjeux climatiques.
- Elle rappelle que les responsabilités des managers en termes de collectif, charge de travail, lien social, RPS/QVCT sont un axe structurant de l'accord télétravail ainsi que du plan de santé au travail 2026 2030 ;
- Elle exprime un avis mitigé sur l'inscription du droit à la déconnexion en droit positif sans plus de précisions sur cet axe d'amélioration ;
- Elle formule également des réserves quant à la révision de l'article 13, proposition actuellement limité aux seules fermetures de sites en cas de circonstances exceptionnelles.

Pour la CFDT, la priorité doit être d'améliorer l'accès facilité au télétravail, comme outil de maintien en emploi pour les femmes enceintes, aidants, agents en situation de handicap, mais aussi comme protection des agents face aux risques climatiques, désormais structurels.

Conclusions par le Directeur général de la DGAFP :

- Refus d'un avenant à l'accord national, estimant que le contexte actuel ne s'y prête pas et que certaines organisations syndicales ne semblent pas disposées à signer de nouveaux accords dans la période ;
- Pas de revalorisation de l'indemnité forfaitaire ;
- Prolongation du comité de suivi, prochaine réunion dans un an.

La CFDT quitte la séance déçue et le fait remarquer.

Paris, le 16 octobre 2026