

---

Groupe Télétravail CFDT-INRA

## La négociation du télétravail dans la Fonction publique et ses implications pour les agents de l'INRA.

---

### Avertissement

Le contenu de ce site relève de la législation française sur la propriété intellectuelle et est la propriété exclusive de l'éditeur.

Les œuvres figurant sur ce site peuvent être consultées et reproduites sur un support papier ou numérique sous réserve qu'elles soient strictement réservées à un usage soit personnel, soit scientifique ou pédagogique excluant toute exploitation commerciale. La reproduction devra obligatoirement mentionner l'éditeur, le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

Toute autre reproduction est interdite sauf accord préalable de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France.

**revues.org**

Revues.org est un portail de revues en sciences humaines et sociales développé par le Cléo, Centre pour l'édition électronique ouverte (CNRS, EHESS, UP, UAPV).

---

### Référence électronique

Groupe Télétravail CFDT-INRA, « La négociation du télétravail dans la Fonction publique et ses implications pour les agents de l'INRA. », *Terminal* [En ligne], 117 | 2015, mis en ligne le 17 décembre 2015, consulté le 22 décembre 2015. URL : <http://terminal.revues.org/1175>

Éditeur : Creis-Terminal

<http://terminal.revues.org>

<http://www.revues.org>

Document accessible en ligne sur :

<http://terminal.revues.org/1175>

Document généré automatiquement le 22 décembre 2015. La pagination ne correspond pas à la pagination de l'édition papier.

tous droits réservés

## Groupe Télétravail CFDT-INRA

# La négociation du télétravail dans la Fonction publique et ses implications pour les agents de l'INRA.

## L'émergence du télétravail dans le paysage institutionnel

- 1 En 1994, le rapport de Gérard Théry au premier ministre Edouard Balladur, intitulé « Les autoroutes de l'information », marque l'émergence officielle de la problématique du télétravail qui est explicitement cité dans les recommandations suivantes : « Le télétravail sera facilité par l'accès des particuliers à tous les moyens de traitement de l'information, depuis leur domicile ou depuis de nouvelles petites structures de bureau décentralisées. Le télétravail permettra également l'utilisation des compétences actuellement gaspillées du fait de l'isolement et de la dispersion géographique de nombreuses personnes ». Cette réflexion initiale se situe dans une perspective d'amélioration de la qualité de la vie où le télétravail est envisagé comme un moyen de favoriser l'avènement d'une nouvelle organisation du travail, mieux répartie sur le territoire. Ce passage, comme l'ensemble du rapport Théry, est largement inspiré par le projet de National Information Infrastructure présenté en septembre 1993 par Al Gore devant le Congrès des USA.
- 2 En 1995, le rapport Breton dont l'objectif était de définir un cadre juridique pour le télétravail en France, en donne une des premières définitions : « Le télétravail est une modalité d'organisation ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel par une personne physique dans les conditions cumulatives suivantes : - ce travail s'effectue en dehors de l'endroit où les résultats de ce travail sont attendus et en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur ; - ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et des outils de télécommunication ».
- 3 En 1998, la thématique sera reprise dans un rapport spécifique de la Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR), intitulé « Télétravail et téléactivités : outils de valorisation du territoire » dirigé par Jean-Louis Guigou, affirmant : « Aujourd'hui, l'attractivité et la compétitivité des régions passent nécessairement par le développement de l'usage des NTIC [Nouvelles technologies de l'information et de la communication] ».
- 4 Le 16 juillet 2002, la signature d'un accord-cadre européen sur le télétravail en promeut une définition élargie : « le télétravail utilise les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».
- 5 En France, pour prendre en compte l'expansion relativement récente de cette forme de travail, les organisations syndicales se sont mobilisées pour réclamer un meilleur encadrement de ces pratiques informer leurs adhérents et sympathisants du cadre réglementaire existant et dénoncer les dérives (cf. par exemple le dossier télétravail de l'UGICT-CGT<sup>1</sup> et les deux numéros récents de Cadres-CFDT)

## La réalité statistique du télétravail

- 6 Selon l'Eurobaromètre d'octobre 2002, les télétravailleurs représentaient à l'époque 9 % des effectifs européens. Les plus forts taux se rencontraient au Danemark (23 %), aux Pays-Bas (20 %), en Suède (18 %). Avec 8 % de télétravailleurs, la France se situait alors au 7ième rang, en deçà de la moyenne européenne. L'enquête confirme la place plus importante prise par la « nouvelle économie » dans les pays du Nord de l'Europe, par rapport à ceux du Sud.
- 7 Pour les employeurs, le développement du télétravail s'inscrit dans une recherche de flexibilité : sont particulièrement visés, d'une part les coûts immobiliers et d'autre part les rigidités géographiques du marché du travail. En 2000, IBM annonçait une économie d'1,3 milliard d'euros, sur le poste immobilier<sup>2</sup>. Les gains de productivité annoncés s'étalent entre

10 et 30 % (15 % chez IBM), admis par 92 % des télétravailleurs de British Telecom (2002). L'enquête AT&T conduite en 2002-2003 montre que le premier facteur est la réduction du temps consacré au trajet domicile-travail (80 minutes par jour économisées en moyenne) se traduisant par un meilleur équilibre de vie qui améliore la productivité au travail. Le télétravail induit des flexibilités temporelles et spatiales plébiscitées dans les enquêtes par les télétravailleurs.

- 8 Les sources d'information les plus détaillées sur la nature du télétravail salarié demeurent les enquêtes administrées par les grandes entreprises de l'économie des services numériques qui en ont fait une vitrine, à l'instar d'IBM, AT&T ou British Telecom, l'un des plus gros employeurs de télétravailleurs au Royaume-Uni. Dans les années 90, le télétravail a été un moyen de fidéliser les salariés dans les secteurs en pénurie de main d'œuvre. Parmi les inconvénients du télétravail, celui le plus souvent cité de la perte de contact avec le collectif de travail reste débattu car certaines études montrent qu'à qualification égale les télétravailleurs s'impliquent davantage dans l'organisation du collectif.
- 9 En 2004, selon un rapport du Forum de l'Internet, le télétravail se développait en France ... mais lentement et de manière différenciée. Les 7 % de télétravailleurs recensés parmi la population active salariée se répartissaient entre 2 % de télétravailleurs à domicile et 5 % de télétravailleurs dits « nomades ». Le télétravail concernait surtout les « cols blancs » : près de la moitié des télétravailleurs étaient des ingénieurs ou cadres, et un tiers relevait des professions intermédiaires. Parmi eux, 10 % des cadres pouvaient être considérés comme des télétravailleurs à domicile tandis que pour les professions intermédiaires le taux s'abaissait à 2 %. Depuis, la situation a favorablement évolué dans le secteur privé sans toutefois combler le retard pris par rapport à l'Europe du Nord. Désormais, les préoccupations se recentrent sur le secteur public où le retard de modernisation dans ce domaine s'est vraisemblablement accentué.

## Le télétravail dans la Fonction publique

- 10 En 2006, le premier ministre Dominique de Villepin confie à Pierre Morel-A-L'Huissier, député de la Lozère, une mission sur le développement du télétravail en France. Son rapport intitulé « Du télétravail au travail mobile » en fait un des enjeux de modernisation de l'économie française et vise à la mise en œuvre des « dispositifs permettant aux entreprises comme aux salariés ou fonctionnaires qui veulent en bénéficier, d'y accéder ». La première recommandation de ce rapport pour le secteur public « Faire sortir le télétravail de sa clandestinité » correspondait au constat d'une quasi-absence de cette problématique dans la gestion des ressources humaines de la Fonction publique.
- 11 Depuis, ont été mis en place à l'occasion d'opérations-pilotes des protocoles d'accord-cadre comme au Ministère de l'Economie et des Finances<sup>3</sup>, et un protocole individuel de mise en place du télétravail que l'on peut retrouver ainsi que la convention précitée sur le site internet de la CFDT-Finances<sup>4</sup>.
- 12 En 2011, le Conseil général de l'Industrie, de l'énergie et des technologies a souhaité évaluer les perspectives de développement du télétravail dans la Fonction publique. La conclusion de son rapport en présente un diagnostic prudent : « le télétravail à raison de un ou deux jours par semaine est une modalité d'organisation du travail intéressante pour les agents et appréciée par ceux qui le pratiquent. Il a une efficacité certaine en matière de confort de vie et apporte un plus dans le travail réalisé. [...] La mise en place du télétravail devra être concertée et accompagnée par une nouvelle organisation du travail, avec instauration d'objectifs personnels ou d'équipe et de suivis d'activité pour tous les agents. Lorsque le télétravail est utilisé à d'autres fins que le maintien en activité pour raisons de santé, le rapport entre les employés et l'employeur est durablement modifié ».
- 13 Plus récemment, le ministère en charge de l'Environnement, du Développement durable et des Transports s'est également saisi de la question du télétravail dans un rapport de décembre 2011 intitulé « Le télétravail dans les services du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement ». Dans ses recommandations, le rapport des experts du Conseil général à l'Environnement et du Développement durable (CGEDD) prévoit le

lancement d'une expérimentation dans une quinzaine de services volontaires et une éventuelle extension du télétravail à tout le ministère en 2013. Le bilan de cette expérimentation réalisé en 2014 envisageait sa prolongation sur 2015 (cf. compte-rendu du comité technique ministériel du Ministère du Développement durable et de l'Énergie, 9 juillet 2014).

## Le contexte de la négociation collective

14 En France, selon le code du travail (articles L-721-1 à L 721-8), le télétravail nécessite un contrat écrit relativement simple qui doit stipuler : l'identité de l'employeur et du salarié, le salaire prévu, le lieu choisi pour le télétravailleur pour l'exécution du contrat, la description du travail à accomplir, la commission paritaire compétente et la convention collective applicable, le droit de retour à l'emploi antérieur, et la formation continue.

15 Afin de prendre la mesure des nouvelles formes de travail pour les salariés, les problématiques suscitées par le développement du télétravail ont été abordées plus récemment par la résolution générale du congrès 2013 de la CFDT Cadres et dans la contribution du groupe Cadres au projet de résolution du congrès de la Fédération générale de l'Agro-alimentaire (FGA-CFDT). Bien que cela ne soit pas explicité, le télétravail est nécessairement inclus dans le périmètre du mandat de veille et de soutien aux équipes syndicales engagées dans les négociations annuelles obligatoires (NAO) sur la régulation collective de l'usage des Technologies de l'information et de la communication (TIC). Le mandat de négociation collective sur l'organisation du travail confié par ses adhérents et sympathisants conduit la CFDT à se saisir de la question du télétravail, comme nous l'avons rappelé en préalable dans le texte d'orientation de la CFDT-INRA :

« 4.3 Le domaine de l'organisation du travail nous amène à poursuivre fortement notre action sur les RPS<sup>5</sup>, mais aussi à avoir une réflexion nouvelle sur la question posée avec plus de force aujourd'hui du télétravail dans l'institut. À l'heure où les regroupements de tous ordres sont légions, cette alternative au travail au sein des collectifs doit être étudiée. »

16 Lors de notre dernière assemblée générale (AG) d'octobre 2012, nous avons rappelé dans le texte d'orientation adopté, les dispositions législatives en la matière afin d'en faire connaître les évolutions récentes :

« 4.4 La Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique stipule en son article 133 que :

1. les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L.1222-9 du code du travail,
2. l'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande du fonctionnaire et après accord du chef de service,
3. le présent article est applicable aux agents publics non fonctionnaires et aux magistrats. Il est prévu qu'un décret en Conseil d'État, après concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique, fixe les conditions d'application du présent article, notamment en ce qui concerne les modalités d'organisation du télétravail. »

17 Les résolutions prises lors de cette AG manifestent notre volonté d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans un souci d'égalité d'accès pour tous et d'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés :

4.5 La CFDT-INRA sera vigilante aux modalités de mise en œuvre de cette organisation du travail au sein de l'INRA, afin de préserver le fonctionnement des collectifs.

4.6 En effet, le télétravail convenablement organisé peut être un levier à la fois pour l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés des fonctions publiques. Il peut permettre notamment d'alléger les temps de transport ainsi que régler certaines situations (attente de réaffectation, rapprochement familial, accès à l'emploi de certains travailleurs handicapés...). »

18 Sur la base de ce mandat, lors d'un comité technique à l'occasion de la discussion sur le renouvellement de la convention Handicap, nous avons rappelé à la direction générale de l'INRA l'intérêt que pouvait offrir le télétravail comme solution, notamment pour faciliter l'accueil au sein de l'Institut de personnels à mobilité réduite ayant des difficultés de transport, mais également pour d'autres personnels exposés à des trajets domicile-travail trop longs.

- 19 Dans cette perspective, le Conseil syndical de la CFDT-INRA des 3-4 février 2014 a mandaté le « groupe Télétravail »<sup>6</sup> pour effectuer une enquête d'opinion s'adressant aux adhérents du syndicat. Le taux de réponse de cette enquête, effectuée du 28 mars au 11 avril 2014 au sein des différents centres de recherche INRA, est de 27 %, pourcentage légèrement surestimé par la collecte minoritaire de réponses émanant de sympathisant(e)s.

## Caractérisation des répondants

- 20 Selon les catégories de genre (46 % de femmes et 54 % d'hommes) et les tranches d'âge (prédominance des classes 50 à 54 ans et 55 à 59 ans), la distribution des répondants est conforme aux fréquences de ces catégories dans la population cible des adhérents de la CFDT-INRA, à 2 % près pour le genre et à 4 % pour l'âge. Les distributions des répondants selon les catégories de statut et de fonction se recourent largement : 17 % de scientifiques contre 83 % d'ingénieurs techniciens et administratifs (ITA) pour le statut, à rapprocher des 20 % de scientifiques et des 80 % de soutiens à la recherche pour la fonction<sup>7</sup>.

## Les résultats de l'enquête

- 21 Le dépouillement de notre enquête révèle que le télétravail constitue déjà une réalité au sein de l'INRA, puisque 49 % des enquêtés indiquent qu'une partie de leur activité actuelle s'apparente à une forme de télétravail, la quote-part dédiée à cette forme de travail se situant généralement entre 20 % et 50 % de l'activité globale.
- 22 L'adhésion à la perspective du télétravail est largement majoritaire (63 %) à cette forme de travail. Globalement, parmi les répondants favorables - qu'ils fassent du télétravail actuellement ou non, les motivations (exprimées dans une question à choix multiples) sont pour 96 % d'entre eux le temps et le coût du trajet, pour 84 % un moyen de faire face aux aléas, pour 82 % une meilleure organisation de leur temps personnel, pour 74 % une plus grande autonomie, et pour 56 % une meilleure organisation du collectif. Cette adhésion à la mise en place du télétravail reste valable par delà les distinctions de genre (femme versus homme) et de statut professionnel (scientifique versus ITA). Les gains journaliers estimés se situent entre une heure et deux heures.
- 23 L'appropriation personnelle des gains de temps attendus ne passe pas forcément par une désorganisation du collectif (craintes maintes fois exprimées lors d'interview, autant par les responsables que par leurs collaborateurs). Confrontés à la question du choix multiple de jours préférentiels, seuls 23 % des répondants éliraient le mercredi, une proportion guère plus importante que celle des indifférents (22 %). Par ailleurs, 15 % des répondants indiquent une quote-part de télétravail (de 70 % à 80 % du temps de travail) supérieure aux recommandations effectuées pour limiter le risque d'isolement, soit ne pas dépasser 3 jours hebdomadaires en télétravail (Lasfargue et Fauconnier, 2012). Les risques semblent donc peser plus sur l'individu, en termes d'intégration, que sur le collectif en termes de désorganisation.
- 24 En ce qui concerne les facteurs d'environnement du télétravail, on constate que 90 % des répondants ont accès au haut débit, ce qui semble lever en grande partie une des hypothèques sur la possibilité d'extension du télétravail au sein de l'INRA. De même, 75 % des enquêtés bénéficient d'un espace de travail à domicile, ce qui constitue également un facteur favorable à l'extension du télétravail. Cependant, 51 % d'entre eux affirment ignorer si un espace de télétravail public proche du domicile (tiers-lieu) leur est accessible.
- 25 Enfin, parmi les modes de télétravail, le télétravail à domicile est plébiscité alors que certains autres modes de télétravail (alterné ou partagé) apparaissent quelque peu délaissés. De ce point de vue, on peut penser qu'un certain déficit d'information persiste sur les conditions dans lesquelles peut s'organiser le télétravail.

## Perspectives d'action

- 26 Parallèlement au vote de la loi Sauvadet en mars 2012 qui fixe les principes régissant le télétravail dans la fonction publique, seule une convention signée à Bercy le 7 décembre 2010 entre le directeur des ressources humaines et les six organisations syndicales représentatives<sup>8</sup>

permet des expérimentations du télétravail dans la Fonction publique. Une étude<sup>9</sup> demandée Conseil national de la Fonction publique territoriale publié en décembre 2013 (CNFPT, 2013) fait le point sur les expérimentations menées dans sept départements. Le projet de décret visant à réglementer le télétravail dans la Fonction publique a été présenté pour avis au Conseil commun de la Fonction publique en septembre dernier.

27 Compte-tenu de la diffusion des NTIC dans la sphère professionnelle INRA, les outils existent et le télétravail se développe souvent masqué, comme en témoigne les ordres de mission permanents qui recouvrent probablement nombre de situations éligibles à cette forme d'organisation du travail.

28 Dans la perspective de certaines échéances de relocalisation comme en Île de France (Campus du Plateau de Saclay), il conviendrait d'anticiper une forte demande de la part des personnels relocalisés pour de tels aménagements. Il devient nécessaire d'en mesurer l'impact pour aller plus loin dans notre réflexion, notamment à propos de la volonté de réappropriation personnelle des gains de temps par les agents.

29 Des dossiers de demande de passage au télétravail faites par des agents INRA pouvant être soumis au CHSCT, une réflexion s'impose en interne sur les critères légitimes que nous souhaitons mettre en avant pour valider ou non l'accès à cette forme d'organisation du travail, notamment en raison de la place importante au sein de l'INRA des travaux expérimentaux nécessitant pour leur bonne conduite une présence physique en station.

30 Une première démarche formelle serait de demander dans le cadre du Comité technique à la Direction des ressources humaines d'organiser une consultation du personnel INRA sur ce sujet pour recenser les pratiques actuelles, les besoins non satisfaits et les implications éventuelles sur l'organisation des centres et des départements de recherche.

31 Les perspectives d'opération-pilote pourraient rencontrer des échos favorables dans certains centres et départements de recherche, facilitant la mise en œuvre de transitions ou de synergies, en Île de France mais aussi dans certaines régions moins urbanisées, à condition qu'agents et responsables d'équipe soient accompagnés par la mise en place de facilités organisationnelles tant numériques (logiciels) que matérielles (espace d'accueil).

## Conclusions

32 L'image globale du télétravail que l'on retire de cette première enquête est celle d'une forme de travail bénéficiant d'un a priori favorable auprès de nos adhérents et offrant un certain nombre de leviers de négociations sur l'organisation et le contenu du travail à l'INRA au bénéfice de la qualité de vie des personnels. Cette image fait écho au bilan positif effectué à l'issue d'enquêtes menées au sein de la Fonction publique territoriale (CNFPT, 2013). En se mobilisant, l'ensemble des personnels peut espérer bénéficier d'avancées en matière d'accès à un droit au télétravail concret et réglementé. En effet, ce droit au télétravail demeure largement théorique dans bien des secteurs de la Fonction publique, le secteur de la Recherche ne faisant pas exception à ce constat.

33 A l'issue de cette première phase de réflexion, le groupe Télétravail recommande l'inscription de cette thématique à l'agenda du Comité Technique, comme l'une des questions prioritaires sur l'organisation du travail à l'INRA. Le Conseil syndical de la CFDT-INRA devrait dans un futur proche mandater le Bureau national pour négocier une mise en place progressive, et une évaluation par étapes afin d'obtenir un accès réglementé au télétravail permettant d'éviter toute discrimination.

34 Le développement du télétravail doit passer par le dialogue social institué au sein de l'INRA avec les organisations représentatives du personnel afin d'en faire un levier d'amélioration de la qualité de vie au travail

---

## Bibliographie

Breton T. (1994) Le télétravail en France - Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, La documentation française, 283 p.

Cadres CFDT (2012) Opportunités numériques, n° 448 (avril) et 449 (juillet).

- CFDT Cadres (2013) Projet de Résolution générale 2013-2017, 14ème Congrès de la CFDT Cadres du 5 au 7 juin 2013 à Arras, 34 p.
- CGED (2011) Le télétravail dans les services du ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement. Un cadre pour développer les pratiques de travail à distance. Rapport du Conseil général à l'Environnement et du Développement durable, n° 00781801, décembre, 69 p.
- CGED (2015) Étude sur les opportunités des territoires à développer le télétravail, modélisation des gains pour les individus, les entreprises et les territoires, Commissariat général à l'égalité des territoires, décembre, <http://www.cget.gouv.fr/etude-opportunités-territoires-developper-teletravail-modelisation-gains-individus-entreprises>
- CGIET (2011) Perspectives de développement du télétravail dans la Fonction publique. Conseil général de l'Industrie, de l'énergie et des technologies, juillet, 105 p.
- CNFPT (2013) Les pratiques des collectivités territoriales en matière de développement du télétravail pour leurs agents, Interface, Conseil national de la Fonction publique territoriale, décembre, 43 p.
- FGA (2013) Contribution du groupe cadres FGA au projet de résolution du Congrès, 1p.
- Guigou J.L. (1998) Télétravail et téléactivités : outils de valorisation du territoire, 144 p.
- Lasfargue Y. (2012) Regards sur les conditions de travail et les TIC. Entretien avec Yves Lasfargue Terminal n° 110, pp. 77-89.
- Lasfargue Y., Fauconnier S. (2012) Les conditions de réussite du télétravail, 46 p.
- Lasfargue Y. (2012) Télétravail et conditions de vie. Les fondements de la réussite, Cadres-CFDT n° 449, juillet, pp. 73-83.
- Morel-A-L'Huissier P. (2006) Du télétravail au travail mobile un enjeu de modernisation de l'économie française. Rapport de Pierre au premier ministre, La Documentation française, 214 p.
- SIBIS (2002) Statistical Indicators Benchmarking the Information Society. Programme européen SIBIS, pour la société de l'information.
- SUSTEL (2002) Teleworking at British Telecom. The Economic, Environmental and Social Impacts of its Workabout Scheme. Rapport du programme Sustainable Telework, Programme des Communautés européennes sur les technologies et la société de l'information, 40 p.
- Théry G. (1994) Les autoroutes de l'information, , Rapport au premier ministre, La Documentation française, 98 p.

---

## Notes

- 1 Union générale des Ingénieurs, cadres et techniciens – Confédération générale du travail, cf. <http://www.ugict.cgt.fr/tag/teletravail>
- 2 Source : *Informatique magazine* du 16 février 2011.
- 3 Cf. <[www.economie.gouv.fr/files/directions\\_services/daj/publications/lettre-daj/2011/lettre91/convention\\_signee\\_teletravail.pdf](http://www.economie.gouv.fr/files/directions_services/daj/publications/lettre-daj/2011/lettre91/convention_signee_teletravail.pdf)>
- 4 Cf. <[www.cfdt-finances.fr/IMG/pdf/Convention\\_cadre\\_13\\_10\\_10.pdf](http://www.cfdt-finances.fr/IMG/pdf/Convention_cadre_13_10_10.pdf)>
- 5 Risque psycho-sociaux
- 6 Le groupe Télétravail est animé par Patrick Lemaire et Dominique Desbois, actuellement sa composition est la suivante : Patrick Bonnafois, Anne de la Foye, Dominique Desbois, Cécile Fiorelli, Alain Havet, Patrick Lemaire, Pierrick Salaün. La saisie de l'enquête a été assurée par le secrétariat de la CFDT-INRA (Véronique Nugier, Sylvia Depenne) et coordonnée par Patrick Bonnafois. Le traitement statistique des données anonymes de l'enquête et la rédaction ont été assurés par Dominique Desbois. Le groupe Télétravail remercie Yves Lasfargue pour ses conseils et remarques dans l'élaboration du questionnaire tout en demeurant seul responsable des faits et opinions présentées.
- 7 Le statut peut différer de la fonction dans la mesure où certains personnels de statut scientifique (directeurs et chargés de recherche) assument des fonctions administratives (essentiellement des fonctions de direction), tandis que certains personnels de statut ITA assument des fonctions scientifiques (essentiellement des ingénieurs de recherche ou d'étude).
- 8 Soit, par ordre alphabétique, la CFDT, la CFTC, la CGT, FO, le SPAC-UNSA et le SPSCM.
- 9 Etude menée à la demande du Service de prospective par le cabinet Interface
-

### ***Pour citer cet article***

#### Référence électronique

Groupe Télétravail CFDT-INRA, « La négociation du télétravail dans la Fonction publique et ses implications pour les agents de l'INRA. », *Terminal* [En ligne], 117 | 2015, mis en ligne le 17 décembre 2015, consulté le 22 décembre 2015. URL : <http://terminal.revues.org/1175>

---

### ***Droits d'auteur***

tous droits réservés

---

### ***Résumés***

Après avoir retracé les principales étapes institutionnelles de l'émergence du télétravail et esquissé un portrait statistique de son extension, cet article pointe un retard dans son développement au sein de la Fonction publique. Bien que le cadre d'exercice du télétravail dans la Fonction publique ait été précisé en 2012 et que son application soit à l'étude, la question relève toujours de la négociation collective sur les conditions de travail. Dans ce contexte, nous présentons les résultats d'une enquête d'intérêt et de motivation sur le télétravail effectuée auprès des adhérents du syndicat CFDT-INRA. Nous concluons sur la nécessité de développer le dialogue social sur le télétravail dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail.

After tracing the main institutional steps for the emergence of telework and outlined a statistical portrait of its extension, this paper points to a delayed development in the Civil Service. Although the framework of exercise of telework in the Civil Service has been specified in 2012 and its application is under consideration, the question always comes under collective bargaining on working conditions. In this context, we present the results of a survey of interest and motivation on teleworking conducted among members of the CFDT-INRA Union. We conclude on the need to develop social dialogue on telework in the aim of improving the quality of life at work.

### ***Entrées d'index***

**Mots-clés** : télétravail, fonction publique, enquête, organisation du travail, qualité de vie, institut de recherche.

**Keywords** : telework, civil service, opinion survey, work organization, quality of life, research institute.