



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT ASNR

Questionnaire télétravail septembre 2025

Présentation du 13/10/2025
et compléments



Pourquoi la CFDT a lancé l'enquête ?

- **Deux accords existants proches mais :**
 - Quelques différences
 - Des pratiques différentes ?
- **Une ouverture de la négociation pour un accord commun**
 - Des évolutions de fond à faire ?
 - Identification des impacts du télétravail
 - Identification des besoins des personnels

Merci d'avoir partagé vos pratiques, vos propositions et vos souhaits !





Comparaison synthétique des accords existants

	Agents publics	Salariés
Forfaits	100 jours maximum par an pour un temps plein, au prorata pour les temps partiels.	Socle de 20 jours pour tous ou forfaits de 40, 60, 80, 100 jours par an.
Modalités de prise	10 jours maximum par mois (pour un temps plein) Pose à la demi-journée Demande le vendredi pour la semaine suivante La hiérarchie peut imposer jusqu'à 2 jours de présence hebdomadaire (jours non éligibles)	Organisation en concertation avec la hiérarchie Pose à la demi-journée Demande avec délai de prévenance 5 jours Possibilité de mettre en place des temps de rencontre et d'échange , « moments d'équipe »
Equipement Informatique	PC portable, fournitures de bureau, un sac de transport. A la demande : grand écran, casque audio, souris et clavier avec pavé numérique, filtre de confidentialité	PC portable, casque
Autres équipements	Pas de participation	Prise en charge pour une chaise, un bureau et une lampe à hauteur de 50% des frais engagés, sans dépasser 150 € (1 fois tous les 5 ans)
Indemnité	2,88 €/jour de télétravail (limité à 253,44 €/an) Versement trimestriel	1,5 €/jour de télétravail Versement mensuel



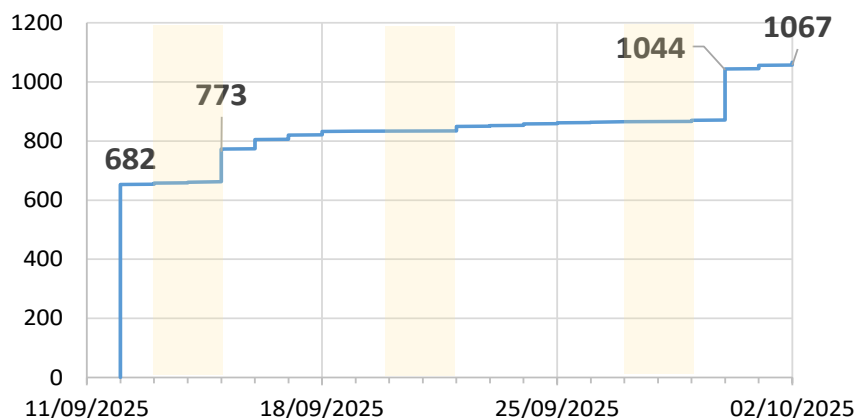
L'enquête CFDT sur le télétravail

- **Un questionnaire préparé par un GT interne de la CFDT**

- 35 questions si vous télétravaillez (47 champs à analyser)
- 18 questions si vous ne télétravaillez pas (18 champs à analyser)
- 3 champs d'expression libre
 - 25 questions sur vos modalités actuelles de télétravail
 - 10 questions prospectives

- **1067 répondants**

- Une majorité de réponses en moins de 15 min
- Entre le 12 septembre et de 2 octobre
- Représentatif de la population ASNR



	ASNR	Répondants
Nombre total*	2062 (01/01/2025)	1039
Proportion agents	24,1% (31/08/2025)	21,7%
Proportion Cat A / Cadres*	~83% (31/08/2025)	86,1%
Proportion Cat B,C / AGT*	~17% (31/08/2025)	13,9%
Proportion de femmes	46,6% (01/01/2025)	48%

*permanents hors MAD, alternants et stagiaires

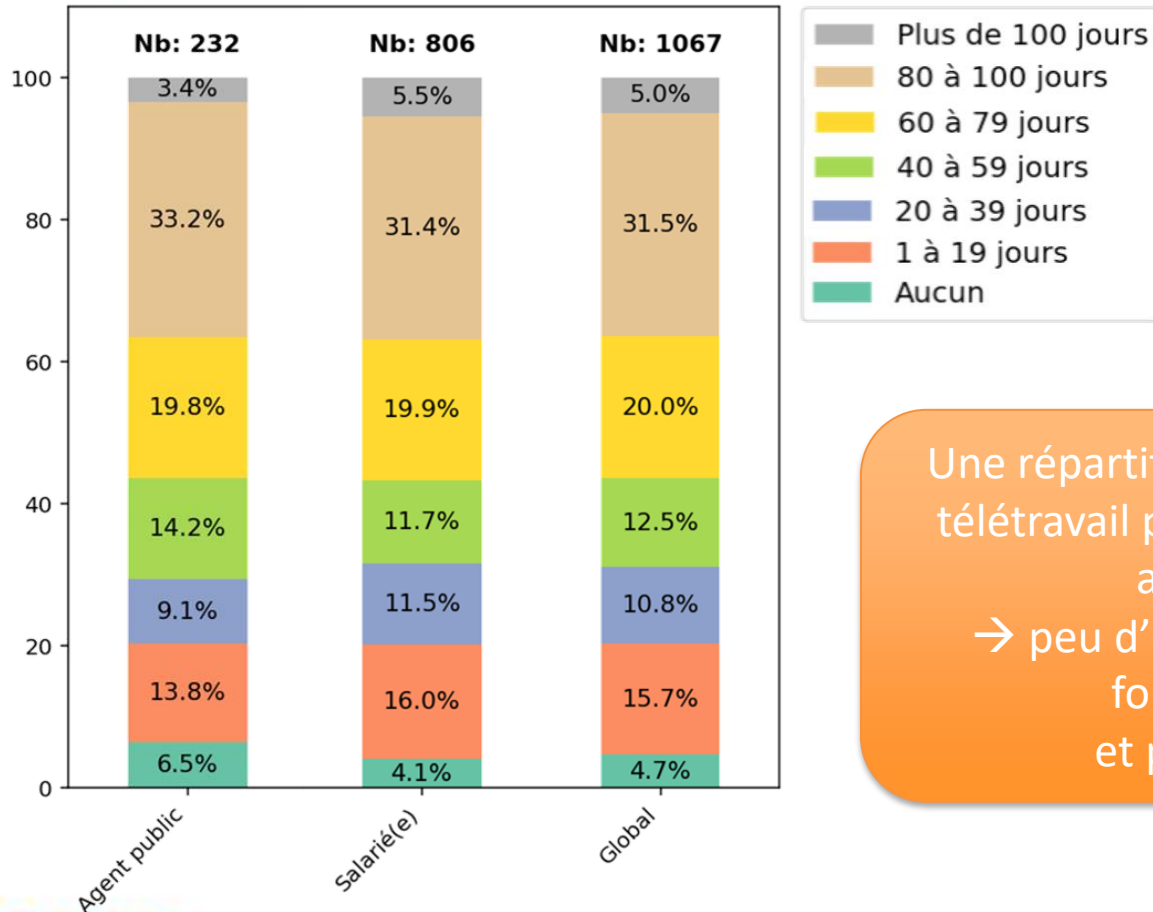


1. Utilisation du télétravail



Nombre de jours de télétravail en 2024

Répartition des prises de jours par statut



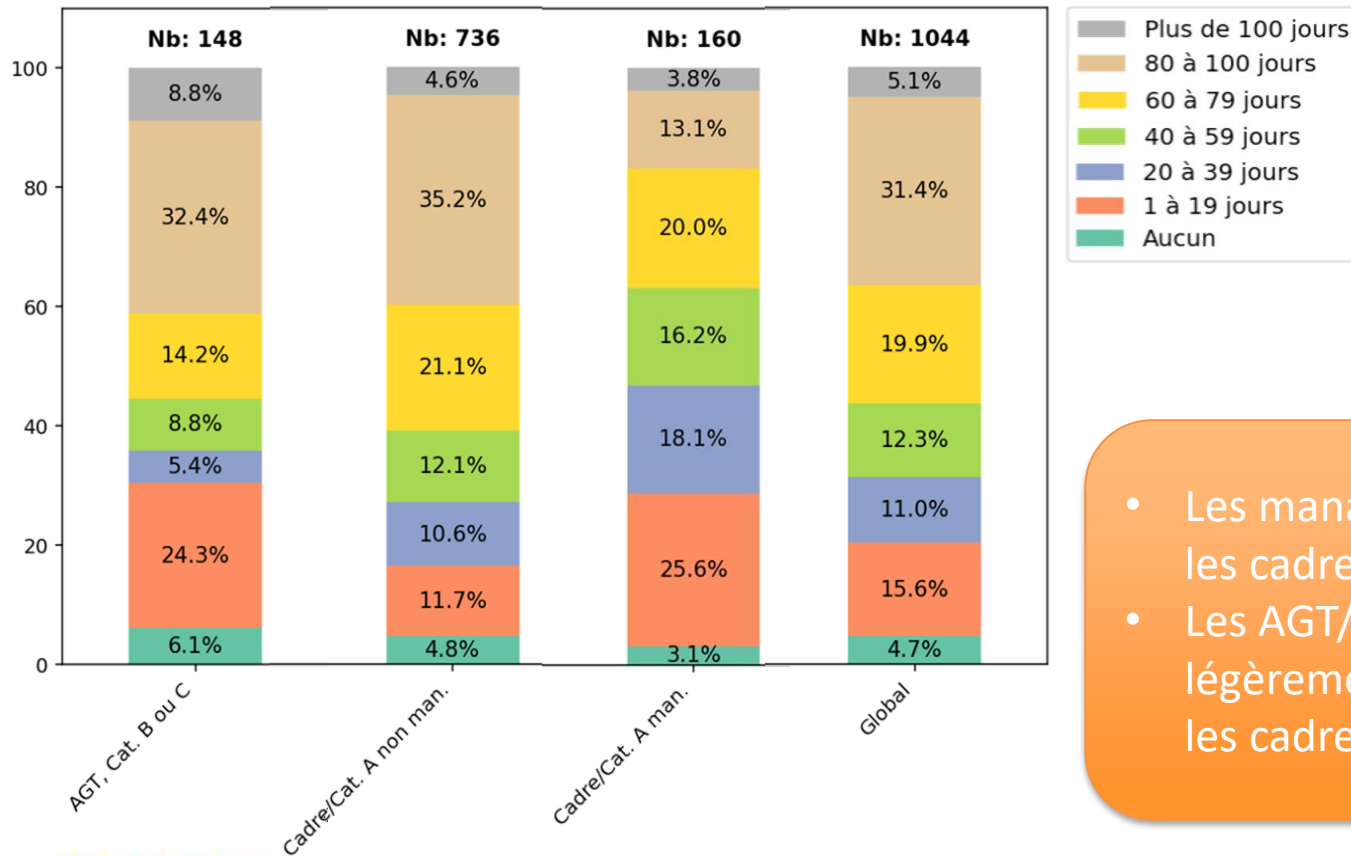
Une répartition du nombre de jours de télétravail pris en 2024 similaire entre agents et salariés

→ peu d'impact de l'existence des forfaits pour les uns et pas pour les autres



Nombre de jours de télétravail en 2024

Répartition par Catégorie professionnelle



- Les managers moins en TT que les cadres non-manager
- Les AGT/Cat. B et C utilisent légèrement moins de TT que les cadres/Cat. A non-manager

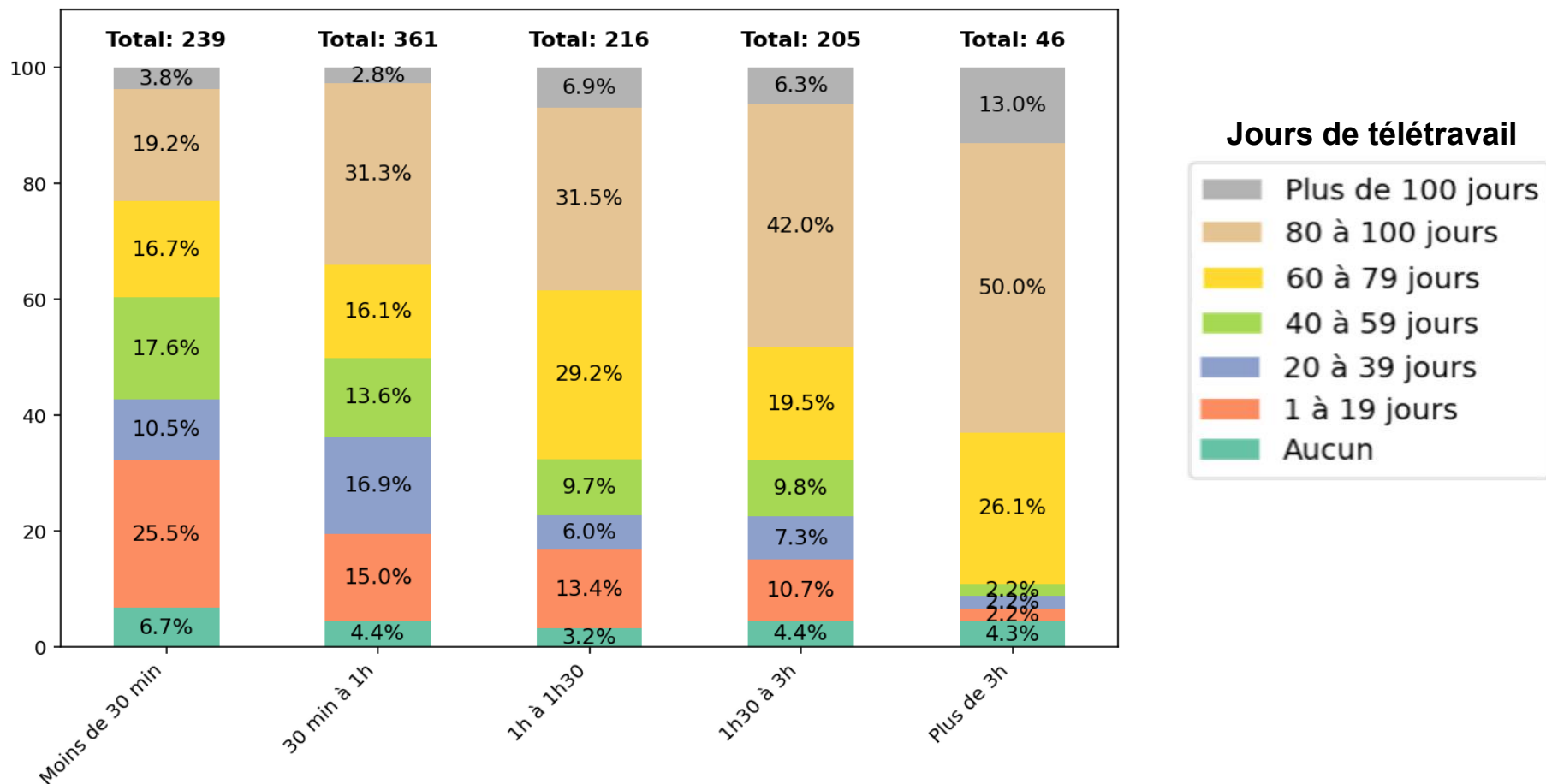


8. En 2024, combien de jours avez vous télétravaillé ?

7. Durée moyenne aller et retour domicile-travail quand vous venez sur site

Nombre de jours de télétravail en 2024

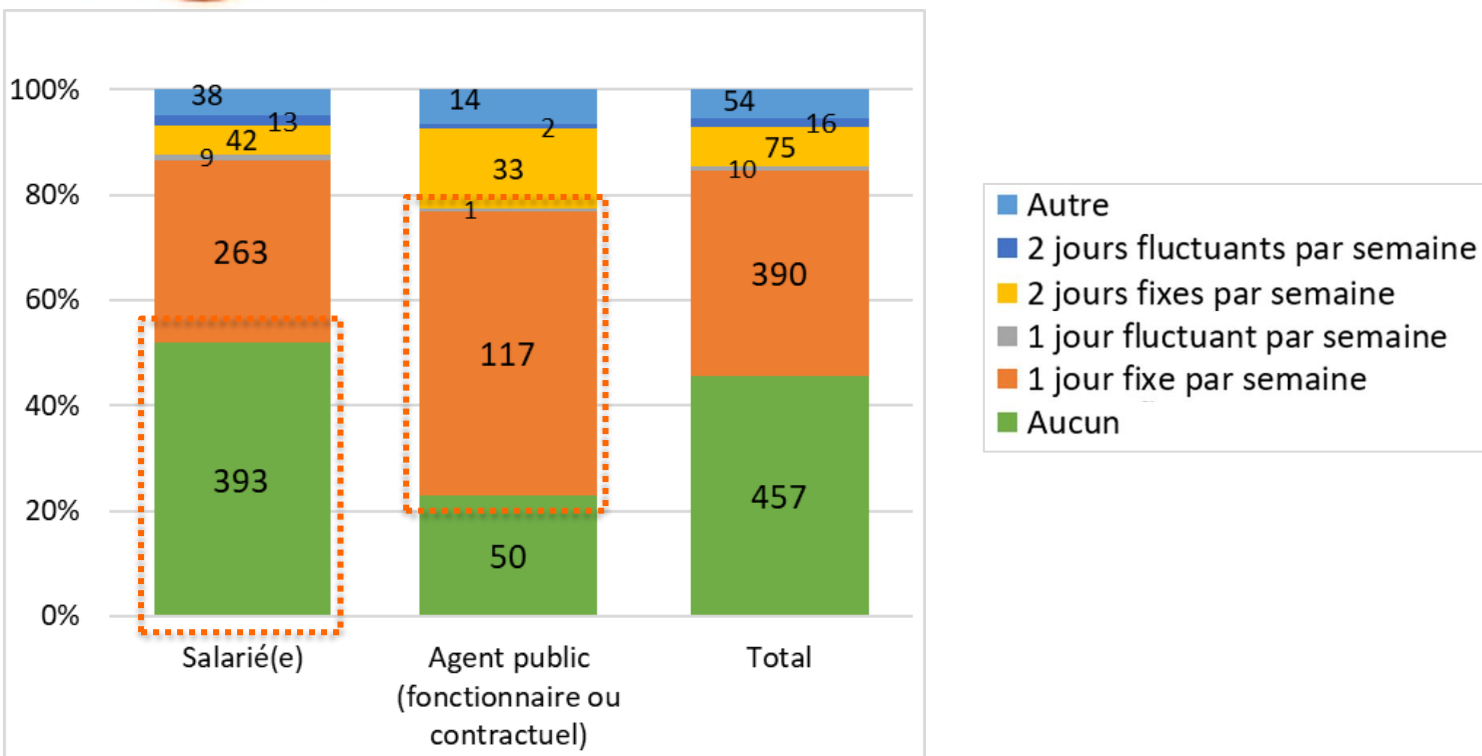
Répartition par temps de trajet journalier (Aller et Retour)



Plus le temps de trajet est important, plus vous avez recours au télétravail



Jours de présence imposés



Des pratiques clairement différentes entre les agents et les salariés :

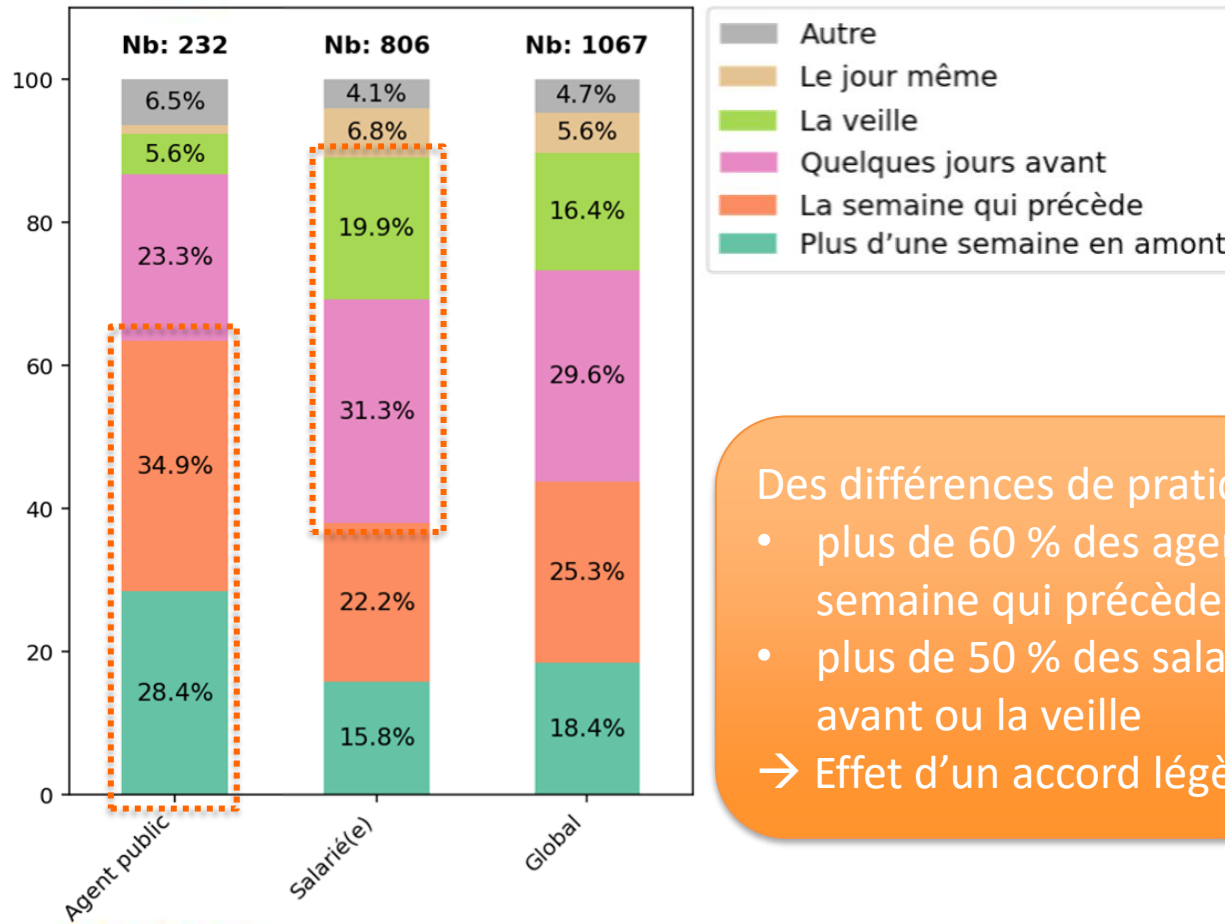
- Plus de 50% des salariés n'ont aucun jour de présence imposé
- Plus de 50% des agents ont un jour fixe de présence imposé

Pas de différence de pratique par catégorie professionnelle

12. Vous planifiez le plus souvent les jours de télétravail (pose dans Incovar/Espace perso/outil de l'unité/Calendrier Outlook) ?



Habitudes de prise de télétravail



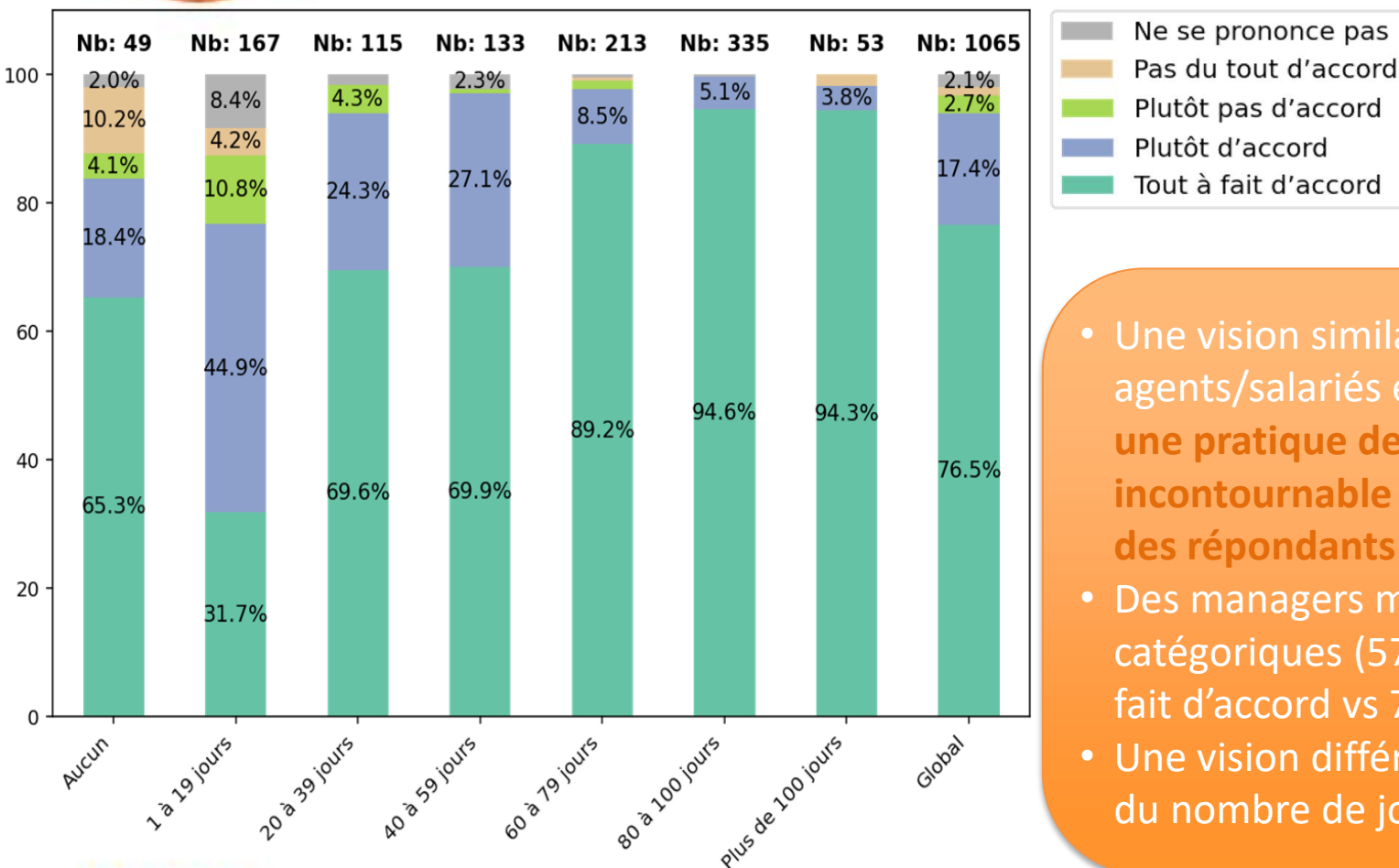
Des différences de pratiques :

- plus de 60 % des agents posent au plus tard la semaine qui précède
 - plus de 50 % des salariés posent quelques jours avant ou la veille
- Effet d'un accord légèrement différent sur ce point ?

28. Pour vous, l'accès au télétravail régulier à l'ASNR est une façon de travailler devenue incontournable.



Le télétravail régulier devenu incontournable



- Une vision similaire agents/salariés et **une pratique devenue incontournable pour plus de $\frac{3}{4}$ des répondants**
- Des managers moins catégoriques (57,5 % sont tout à fait d'accord vs 76,5 % au global)
- Une vision différente en fonction du nombre de jours de TT pris !



Bilan : utilisation du TT

- Une utilisation en nombre de jours/an similaire entre agents et salarié(e)s
- Une forte corrélation avec le temps de trajet
- Une utilisation moindre pour les AGT/Cat. B, C et les managers
- Une façon de travailler devenue incontournable pour plus de $\frac{3}{4}$ du personnel, proportion qui augmente fortement avec l'utilisation
- Une habitude de prise de quelques jours par semaine (pour plus de 60 %)

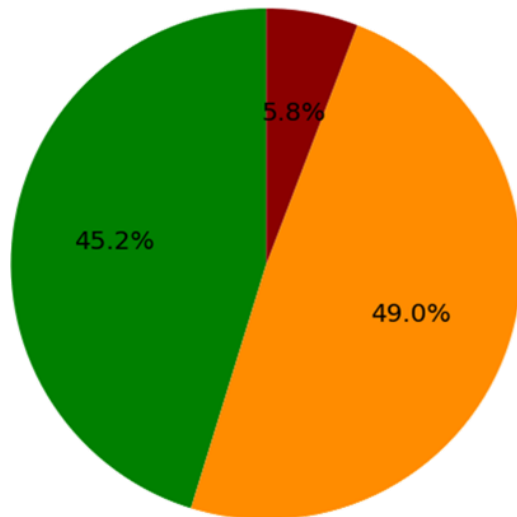


2. Organisation, ressenti, impacts collectifs



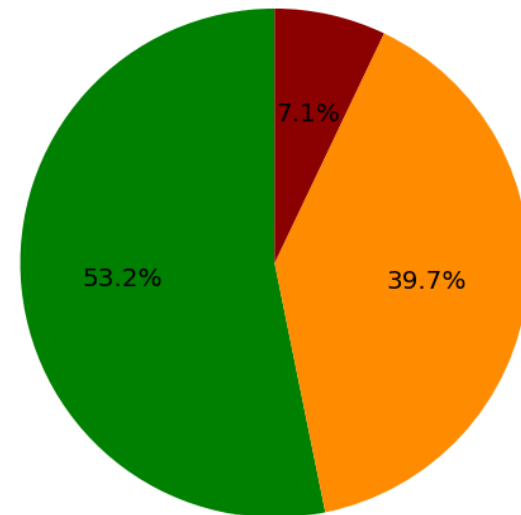
Impact du télétravail

Votre durée de travail en TT :



■ est plus élevé(e)
■ est équivalent(e)
■ est moins élevé(e)

Votre efficacité en TT :



- Une durée de travail plus élevée en TT pour plus de 45 % (+9 % pour les salariés vs les agents)
- Une efficacité plus élevée en TT pour plus de 53 % des répondants (+8 % pour les agents vs les salariés)

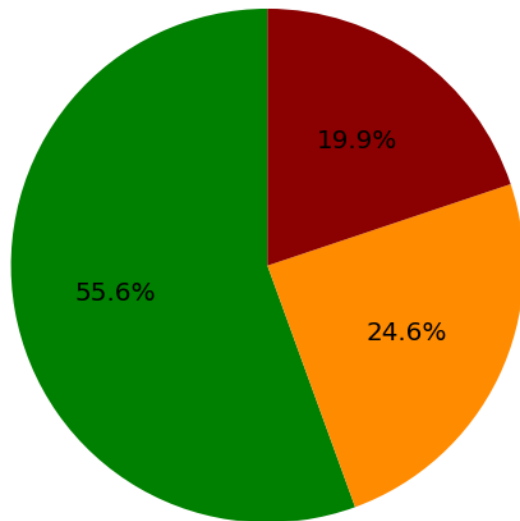
13 : Par rapport au présentiel, vous trouvez que :

14. En télétravail, vous arrivez à faire des pauses entre les réunions et vos autres activités



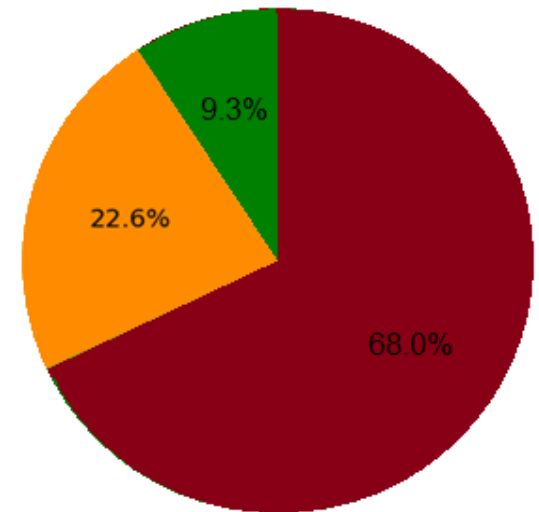
Impact du télétravail

Votre confort en TT :



■ est plus élevé(e)
■ est équivalent(e)
■ est moins élevé(e)

La fatigue en fin de journée de TT :

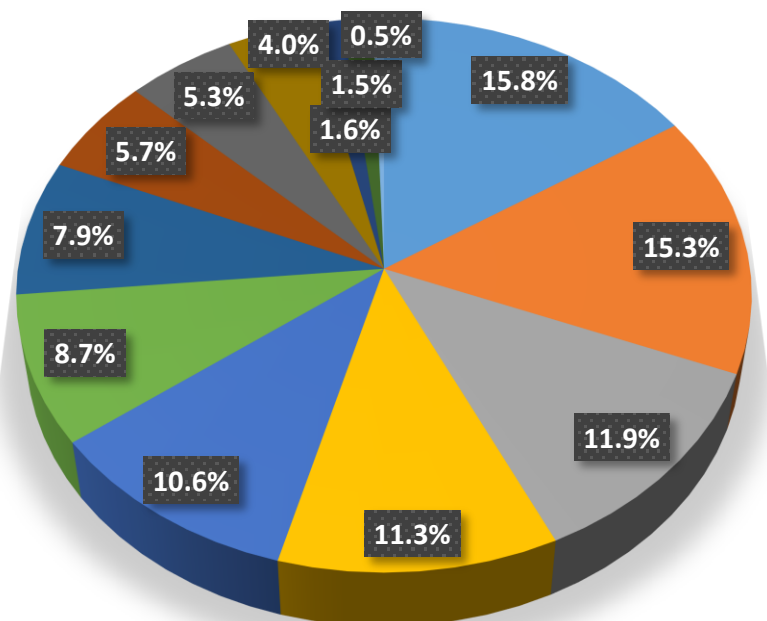


- Un confort plus élevé en TT pour plus de 55 % (+7 % agents vs salariés)
- Une fatigue moins élevée en TT pour 68 % (pas de différence entre les statuts), avec une forte corrélation avec le temps de transport
- Des prises de pauses en télétravail avec une fréquence similaire (31 %) ou qui convient mieux (54 %)



Vos motivations envers le télétravail

1017 répondants, 4898 motifs



Réduire/supprimer le temps de trajet domicile/travail	31,1 %
Mieux concilier votre vie personnelle avec votre vie professionnelle	
Pouvoir mieux se concentrer avec moins d'interruptions	
Adapter les horaires de travail selon vos besoins (flexibilité)	
Réduire la fatigue physique et/ou psychologique	33,8 %

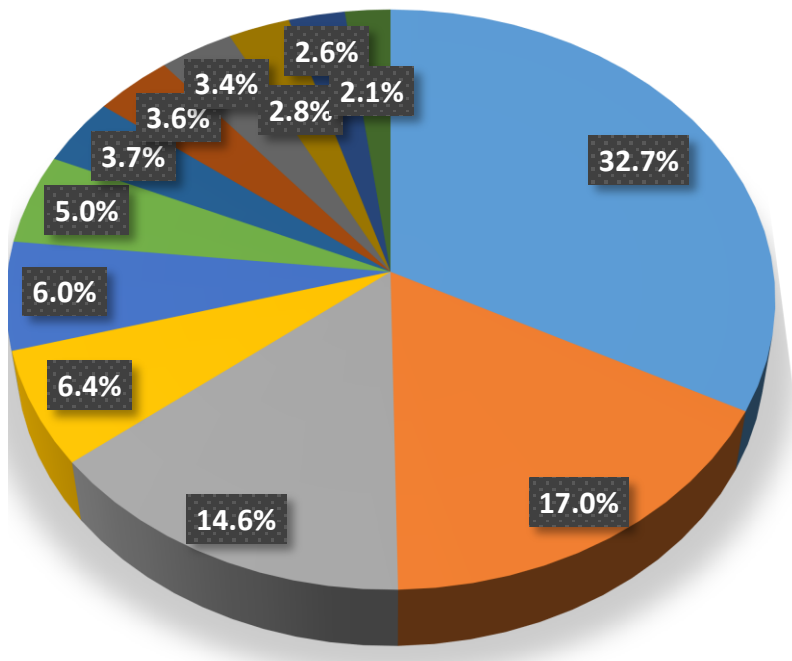
- Bénéficier d'un cadre de travail plus confortable et/ou plus calme
- Etre plus efficace dans votre travail
- Réduire l'impact du trajet sur l'environnement
- Réduire les coûts de trajet
- Prendre plus de recul et être plus créatif dans votre travail
- Echapper à une mauvaise ambiance de travail
- Mieux concilier une maladie chronique ou un handicap avec votre travail
- Autre

Les motivations principales : le gain de temps, la conciliation vie pro/vie perso et la concentration



Vos réticences envers le télétravail

1017 répondants, 1579 motifs



Aucune

Isolement

Impact négatif sur le collectif de travail

Difficulté à déconnecter

Difficulté à séparer vie personnelle et vie professionnelle

Mes missions ne s'y prêtent pas bien

Mauvaise perception du télétravail

Difficultés à se concentrer/Impact négatif sur ma productivité

Problèmes informatiques

Autre

Moindre reconnaissance du travail par votre hiérarchie

Difficultés d'accès à mon environnement de travail

31,6 %

17,4 %

- Aucune réticence pour près d'un tiers des répondants
- Les principales réticences : isolement (17 %), impact sur le collectif (15 %)

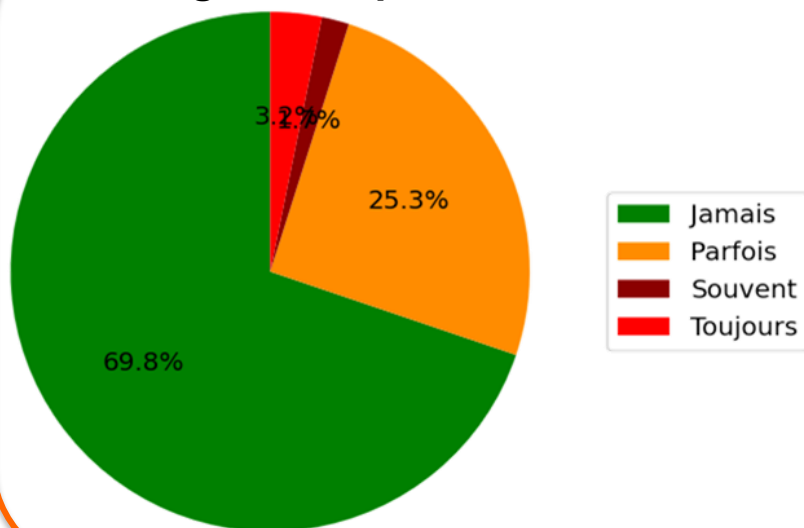


18. Vous devez échanger directement avec votre hiérarchie avant de poser une demi-journée (journée) de télétravail dans Incovar/Espace perso (pour justifier des activités à réaliser en télétravail, avoir une validation informelle, ...) ?

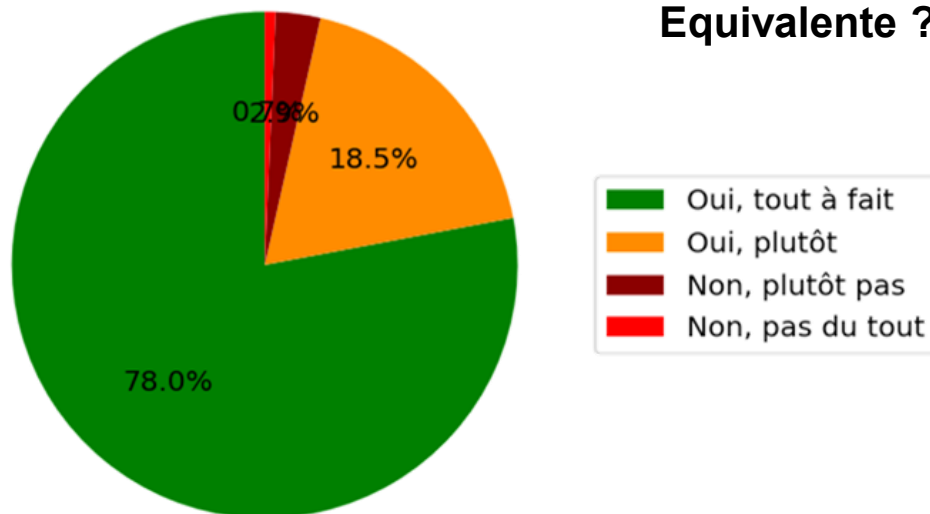
20. Votre travail (volume/qualité/...) est-il reconnu de manière équivalente par votre hiérarchie que ce soit en télétravail ou en présentiel

Télétravail et hiérarchie

Echange avant pose de TT



Reconnaissance du travail en TT vs sur site :
Equivalente ?

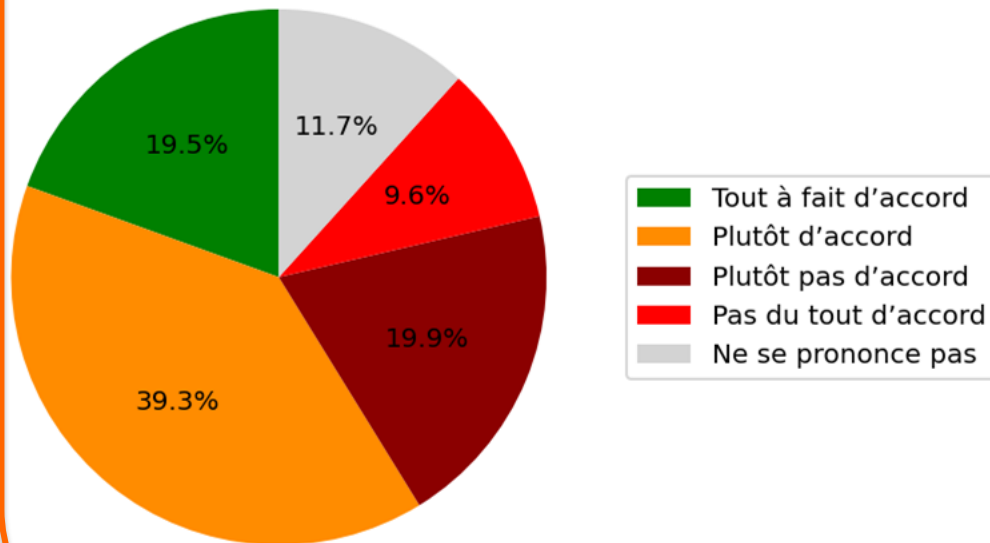


- Une certaine autonomie dans la pose du TT (-8 % agents vs salariés), notamment pour les cadres et les Cat. A
- 6,8 % des AGT/Cat. B, C doivent toujours échanger avant de poser leur TT
- Très peu de refus (jamais 96,4 %, parfois 3,5 %)
- Une reconnaissance du travail en TT similaire à celle du travail sur site (3,5 % Non...)

Cfdt:

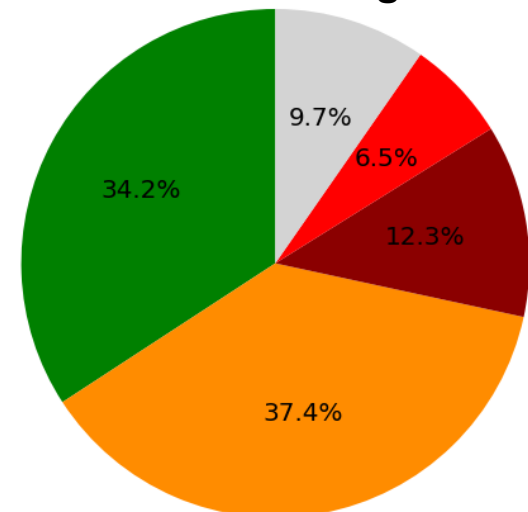
Télétravail et échanges avec la hiérarchie

Des échanges de qualité avec le manager en TT comme sur site



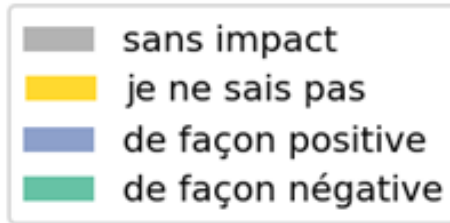
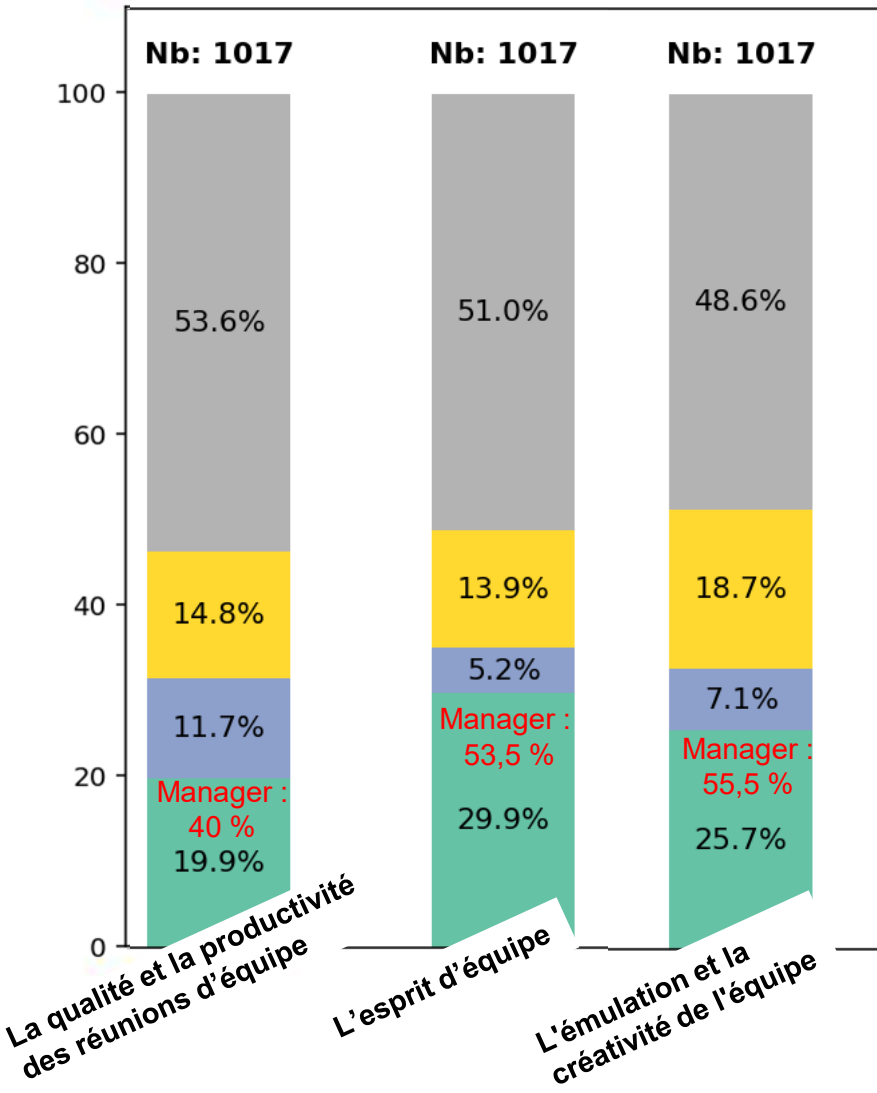
- Des échanges avec la hiérarchie de moins bonne qualité que sur site
Près de 60 % trouvent les échanges de meilleure qualité sur site
- Pas de différences entre les statuts
- Un ressenti encore plus marqué pour les managers (71,6 %)

Avis des managers





Télétravail et collectif



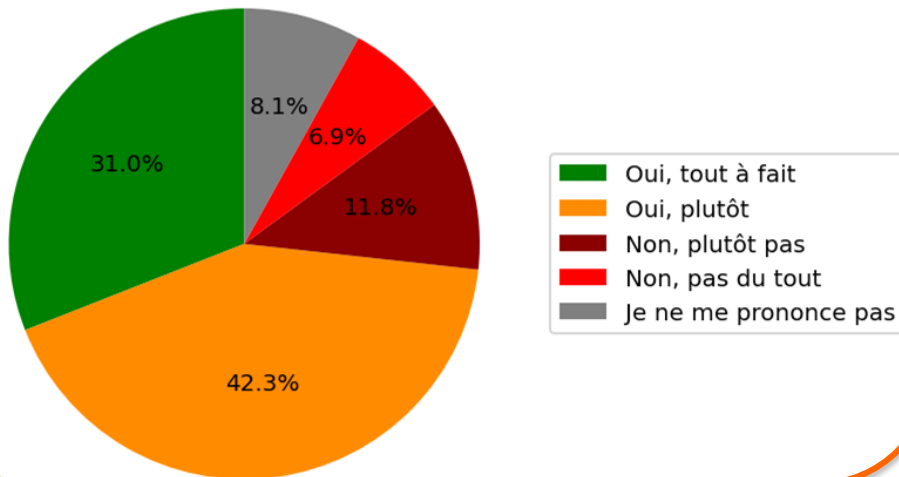
Sans impact pour près de la moitié du personnel

- Des proportions très similaires entre agents et salariés
- Mais un impact négatif notamment sur l'esprit d'équipe (pour près de 30 % des répondants, 53,5 % pour les managers !)
- **Une vision très différente des managers**



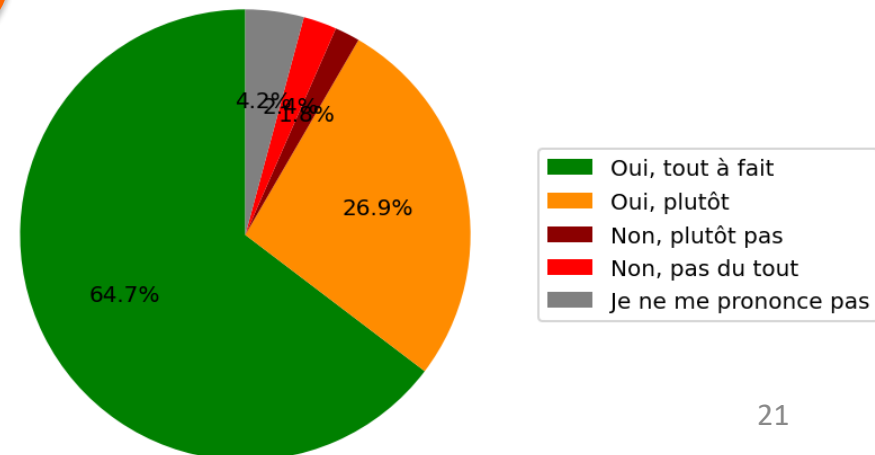
Télétravail et échanges avec les collègues

Echanges de meilleure qualité avec mes collègues sur site



- De meilleurs échanges sur site avec les collègues
73 % de Oui, tout à fait + Oui plutôt
- Variations entre les catégories pro
- Vision très différente des personnes télétravaillant le moins

Avis de la catégorie 1 à 19 j de TT



	Oui TaF + Oui plutôt
AGT/Cat. B,C	61,1 %
Cadres, Cat. A non-manager	73, 4 %
Cadres, Cat. A manager	85,2 %



Bilan : organisation, ressenti, impacts

- En télétravail, durée de travail plus importante, plus d'efficacité et de confort et surtout beaucoup moins de fatigue
- Des relations sur site de meilleure qualité avec les collègues (plus de 70 %) et avec les managers (près de 60 %)
- Une dégradation du collectif ressentie pour 20 à 30 % du personnel et bien plus pour les managers
- Un niveau d'information moindre en télétravail pour un peu plus de 20 % du personnel



3. Equipements

27. Vous a-t-on fourni/aidé(e) à acquérir les équipements suivants pour télétravailler :



Équipement en télétravail (fourni ou aide financière)

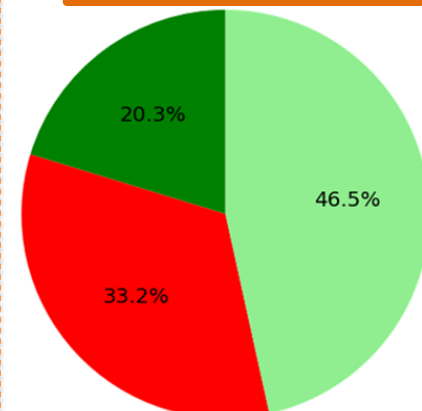
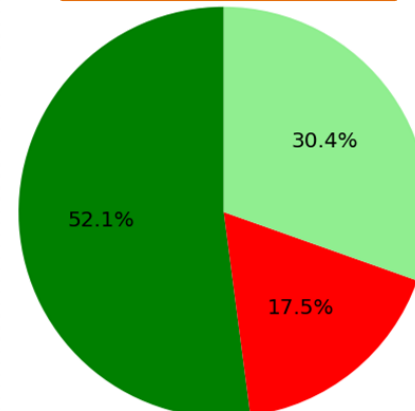
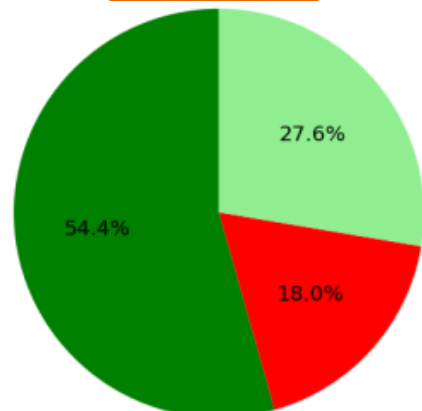
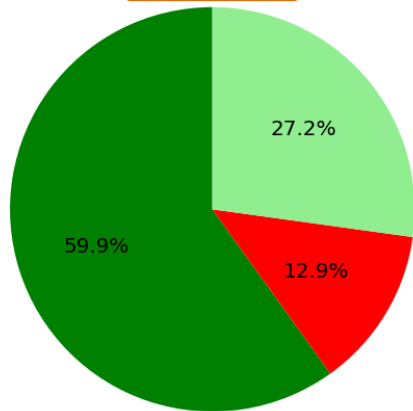
Ecran

Casque

Clavier/souris

Station accueil

Agents



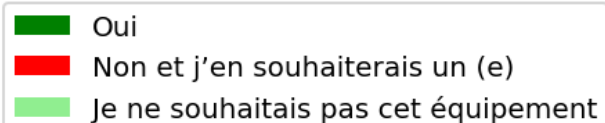
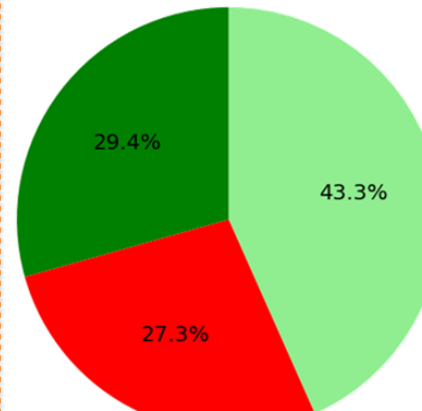
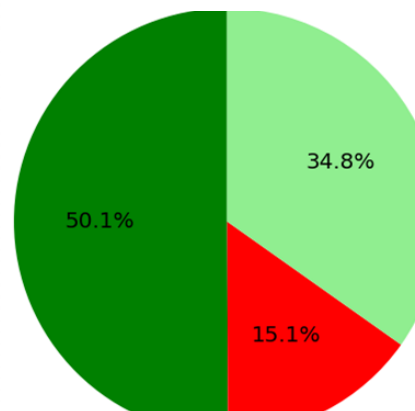
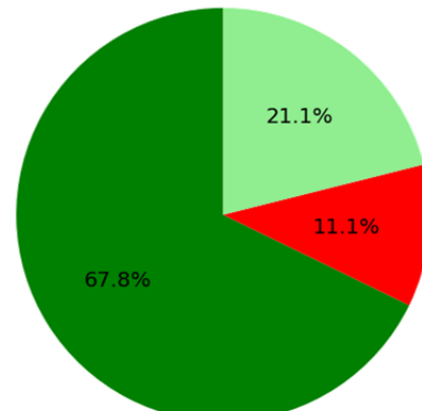
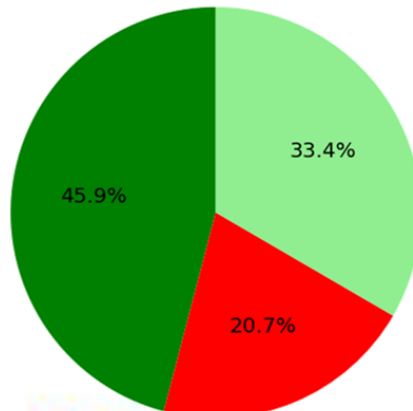
Agents mieux équipés (+ 14%)

Salariés mieux équipés (+ 13%)

Équipement équivalent

Besoin exprimé par 30 %

Salarié(e)s



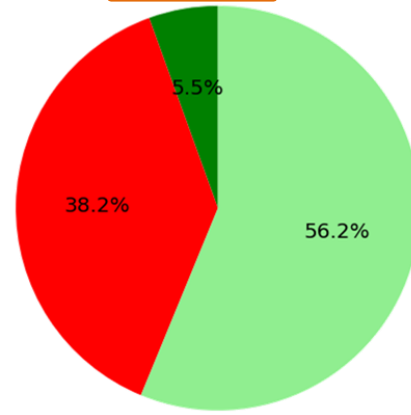
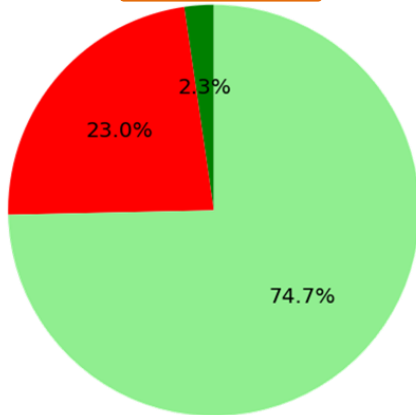


Equipement en télétravail (fourni ou aide financière)

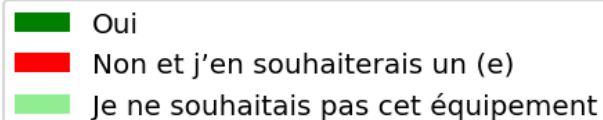
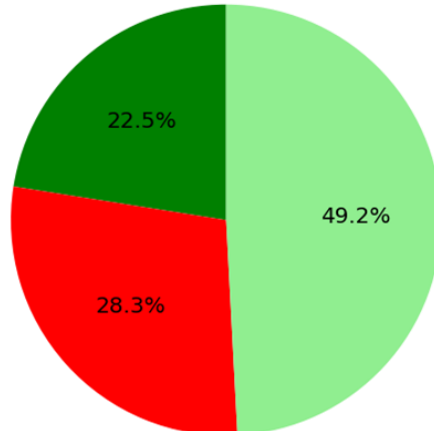
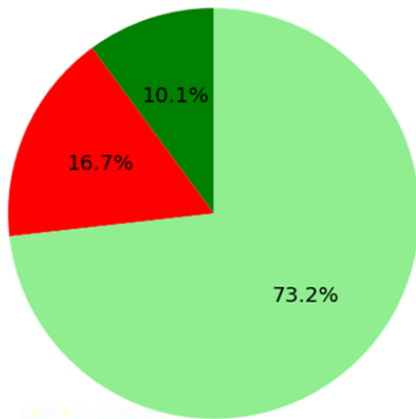
Bureau

Siège

Agents



Salarié(e)s



Bilan

- Equipements informatiques :
 - Une demande plus forte sur les stations d'accueils dédiées au TT (~30%)
 - Des fournitures hétérogènes au sein d'un même statut
- Mobilier
 - Près de ¾ du personnel n'émet pas de besoin pour un bureau
 - Un besoin similaire entre agents et salariés malgré un accord différent
 - mauvaise communication sur l'accord existant pour les salariés

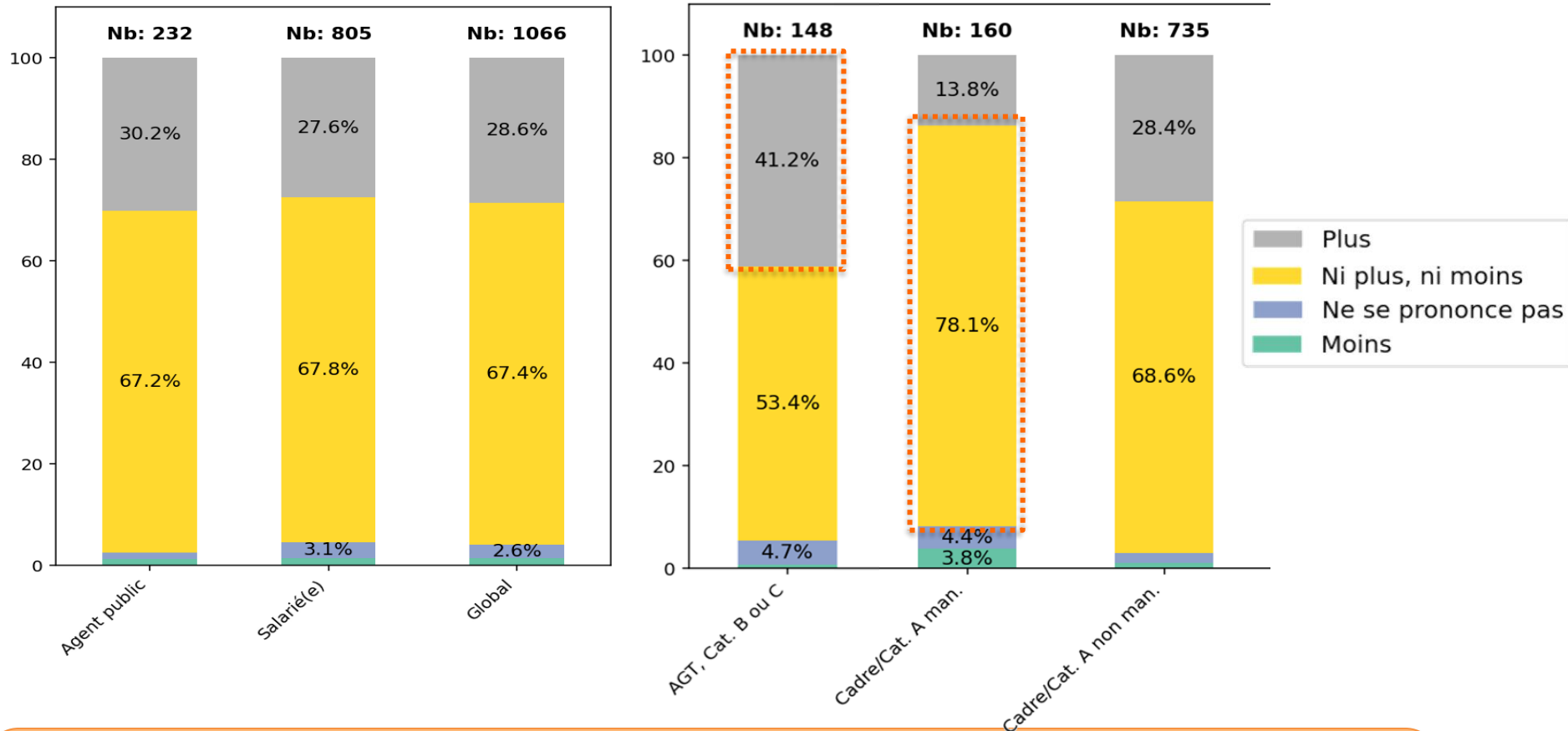


4. Télétravail de demain



A l'avenir, vous souhaitez télétravailler... ?

Selon le statut

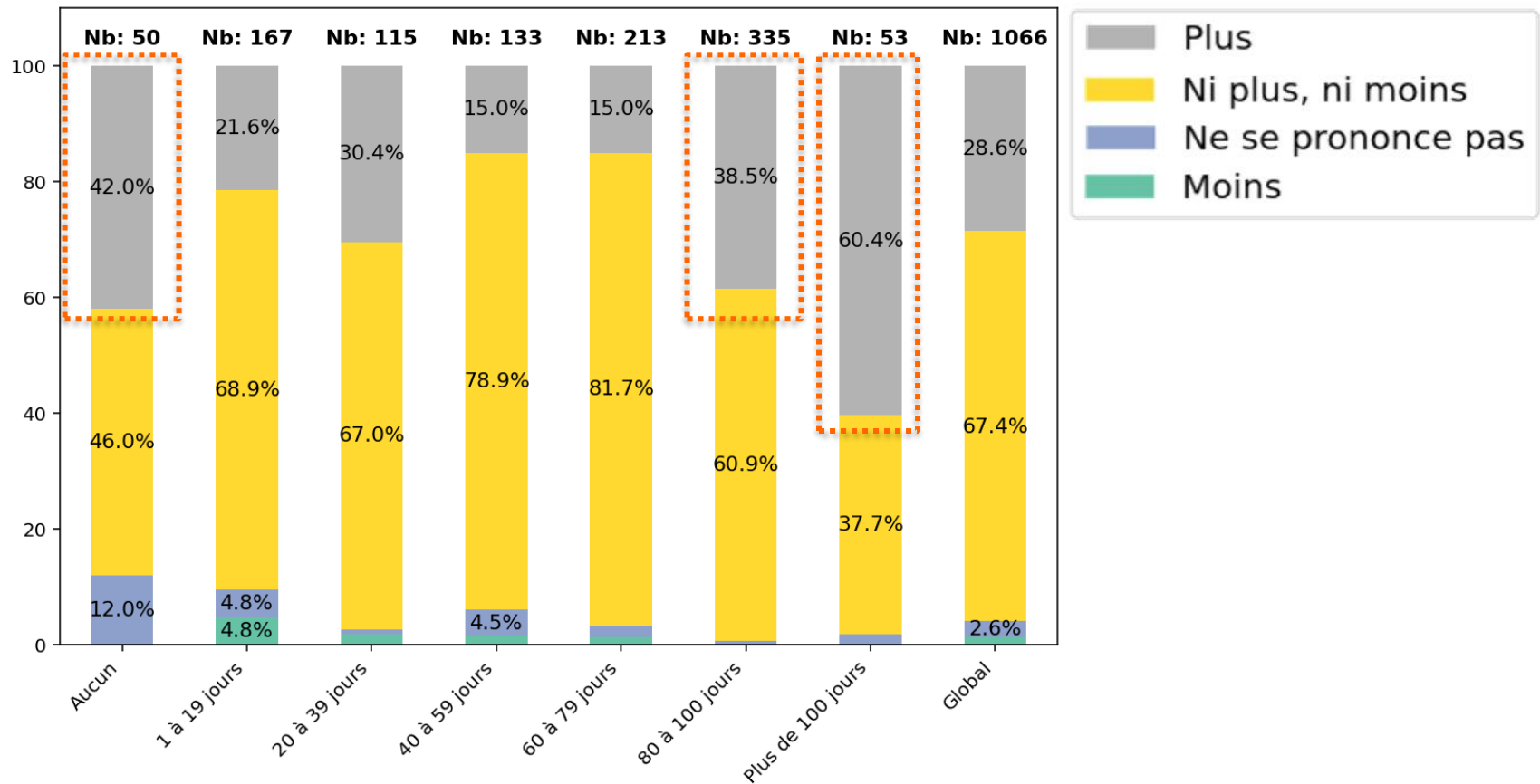


- Une majorité satisfaite de sa quotité de télétravail actuelle, notamment pour les managers (78 %)
- 29 % voudraient plus de TT, notamment les AGT/Cat. B, C (41 %)



A l'avenir, vous souhaitez télétravailler ...?

Selon l'usage actuel du télétravail

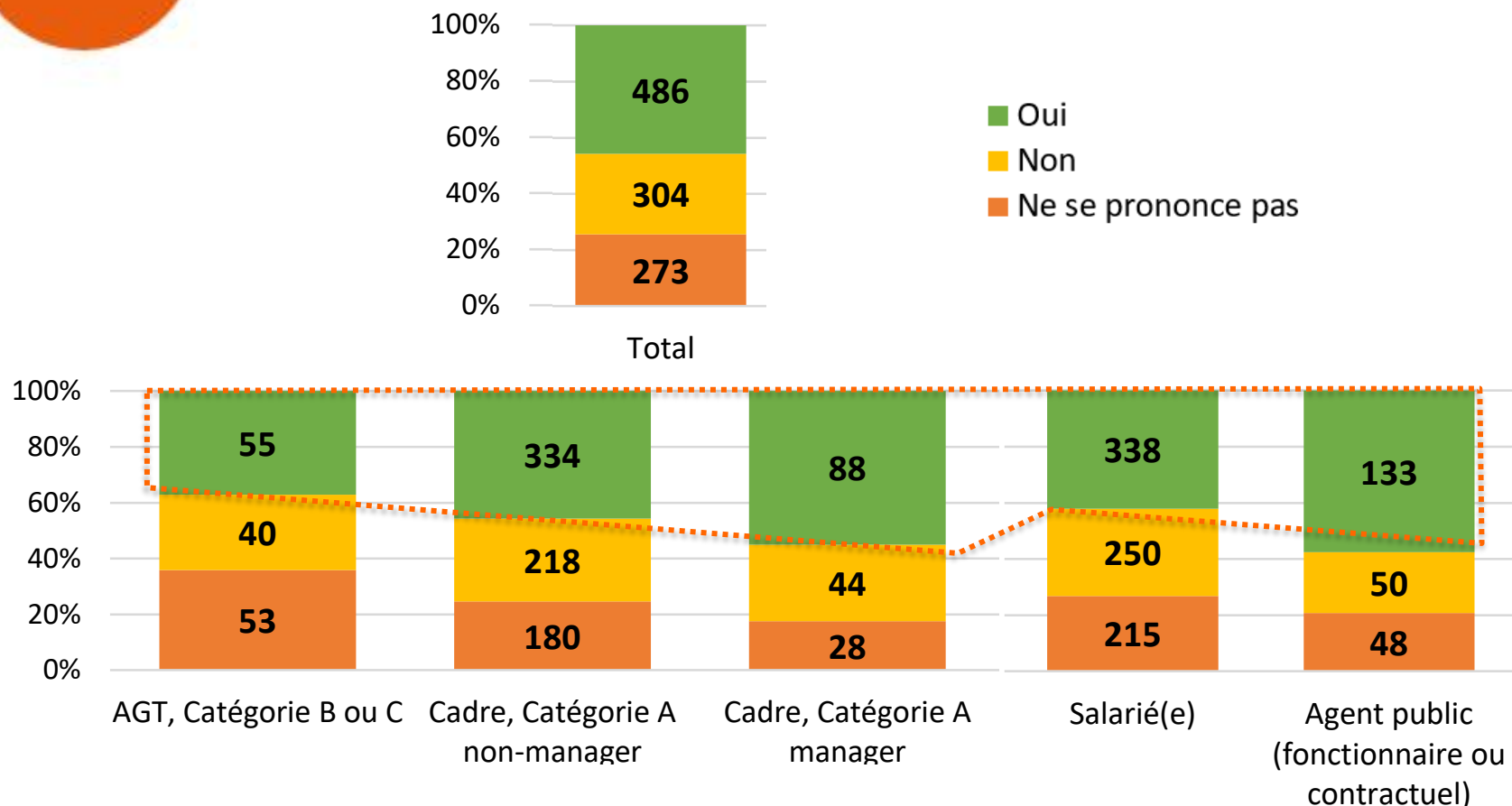


Ceux qui souhaitent télétravailler plus sont les extrêmes en termes de nombre actuel de jours de télétravail



31. Réunions en hybride : vous considérez qu'il faut améliorer les modes d'animation des échanges (garant des prises de parole à distance...) et/ou les outils (logiciels de visioconférence, salles de réunion adaptées...) ?

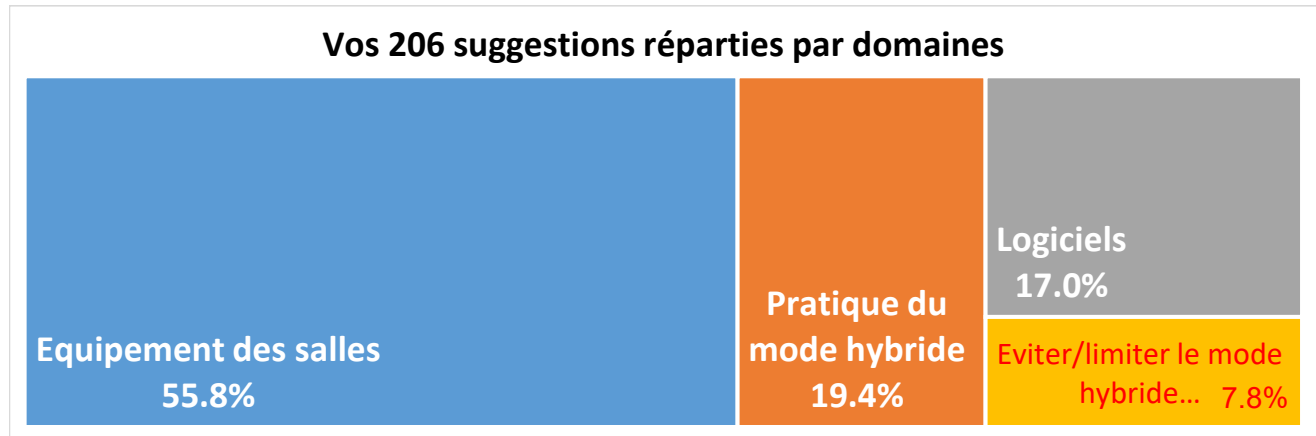
TT et réunions en mode hybride : à améliorer ?



Les besoins d'amélioration (46 %) semblent liés à la pratique de ce mode de réunion :
37 % AGT/Cat. B, C, 55 % chez les managers, 58 % chez les agents publics
Ce questionnaire fait émerger une forte disparité de moyens matériels



Quelles améliorations pour le mode hybride ?



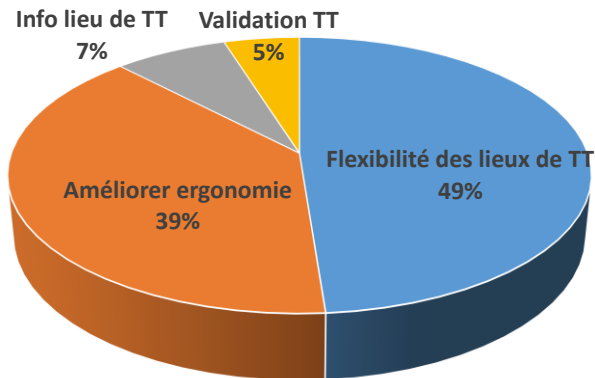
- **L'équipement actuel des salles n'est pas au niveau** d'un mode hybride efficace
Trop de pertes de temps avec la visio, besoin de pouvoir entendre et voir les intervenants
- **La pratique du mode hybride doit être améliorée** (gestion de parole, discussions en parallèle, interlocuteurs non visibles...) 📖 **Charte ?** 📖 **Formations**
- **Et le logiciel : Teams, Webex, Rainbow**
 - A quand l'harmonisation logicielle et la compatibilité avec les visioconférences
 - Pour des outils à la fois plus performants (*partage d'écran vs pilotage*) et plus interactifs (*CR auto, sharepoints, klaxoon, salles virtuelles...*)

Recréer du lien avec ceux qui sont en télétravail passe par un mode hybride performant
Mais c'est également valable pour les équipes multisites...

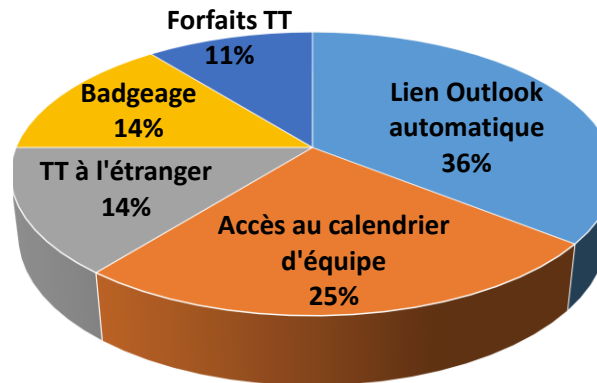


Quelles améliorations pour les outils RH ? Incovar vs Espace perso

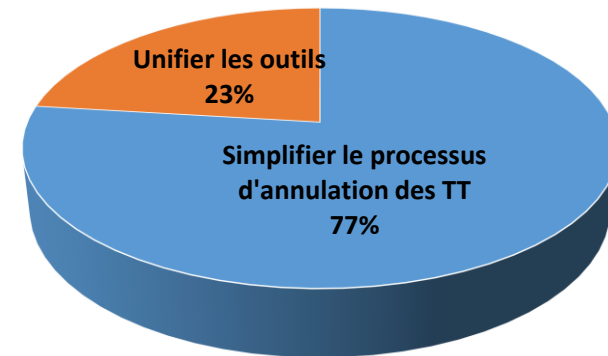
**Suggestions d'amélioration : salariés et agents
(41 propositions)**



**Suggestions d'amélioration des salariés
(28 suggestions)**



**Suggestions d'amélioration des agents
(13 suggestions)**



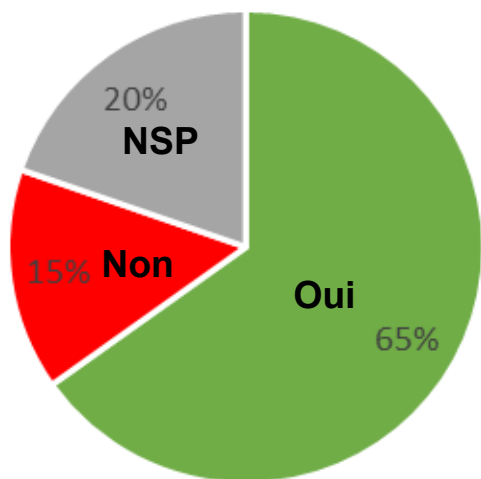
En résumé, les demandes sur les outils RH visent à élargir certains cadres et à simplifier les processus

Bilan : trop de temps passé en doubles saisies, à rechercher l'information...
certains demandant à limiter le nombre de clics



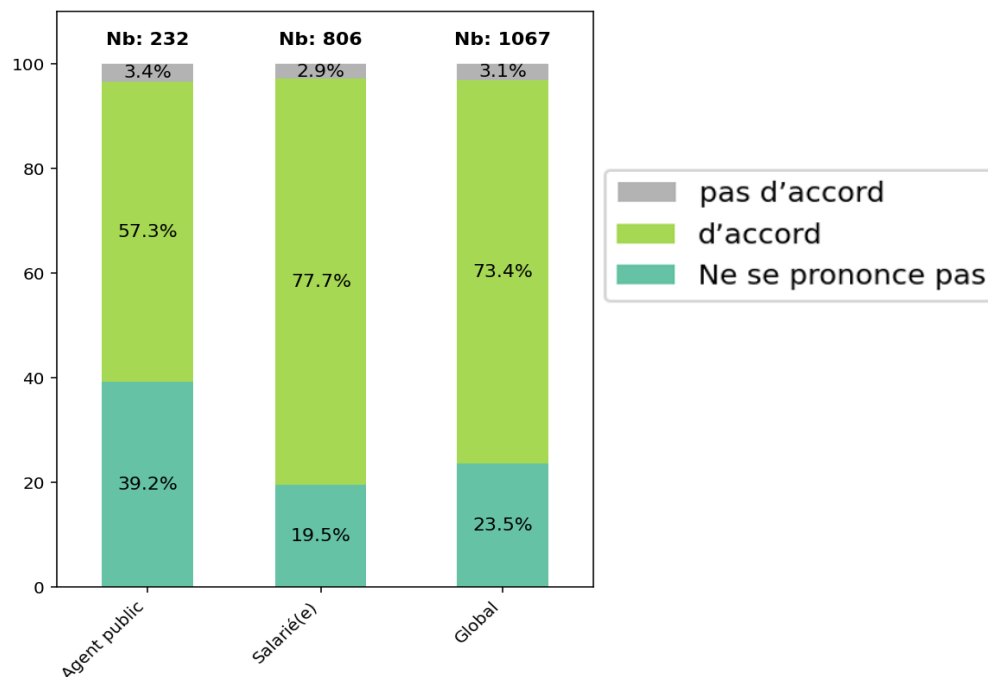
Flexibilité du badgeage et indemnités

33 Flexibilité du badgeage : en cas de besoin, vous souhaitez pouvoir vous absenter en dehors des plages fixes (rdv médical, absence sur une courte durée...) avec la possibilité de travailler avant et après en badgeant 2 fois de plus.



% calculés sur les personnes dont le badgeage influence le temps de travail

36. Indemnité télétravail : aujourd'hui elle est de 1,5€/jour pour les salariés et de 2,88€/jour (et maximum à 253,44€/an) pour les agents. Vous souhaitez une uniformisation à 2,88€/jour de cette indemnité à l'ensemble du personnel.



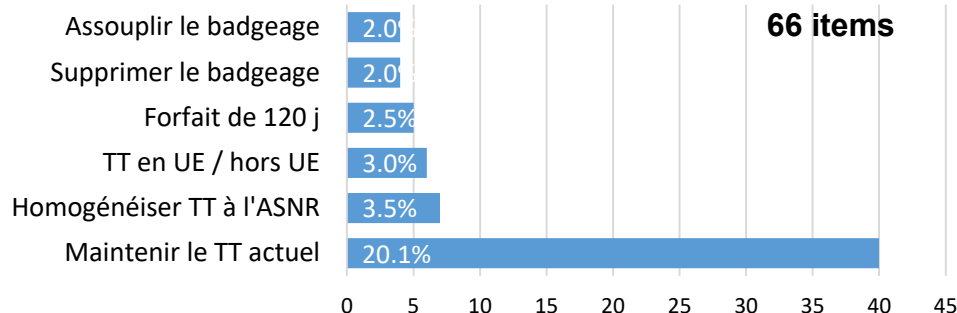
- Une flexibilité dans le badgeage qui intéresse 65% des répondants
 - Plus de 70 % des répondants favorables à l'uniformisation de l'indemnité journalière
- Mais ce point fait débat en termes de priorité pour la négociation*



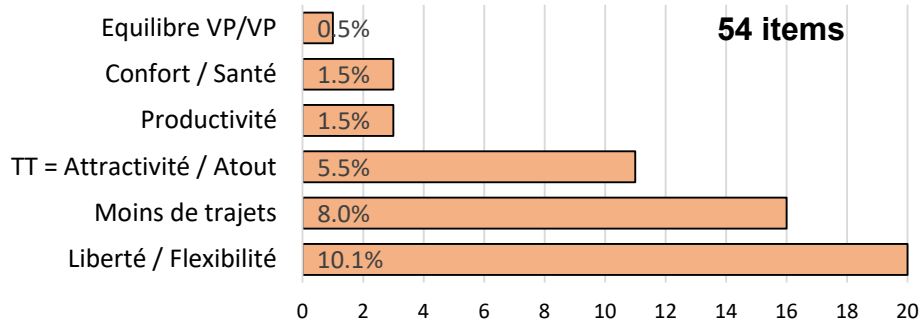
Vos suggestions en fin de questionnaire

- 150 expressions libres
- 200 items
(suggestions ou opinions)

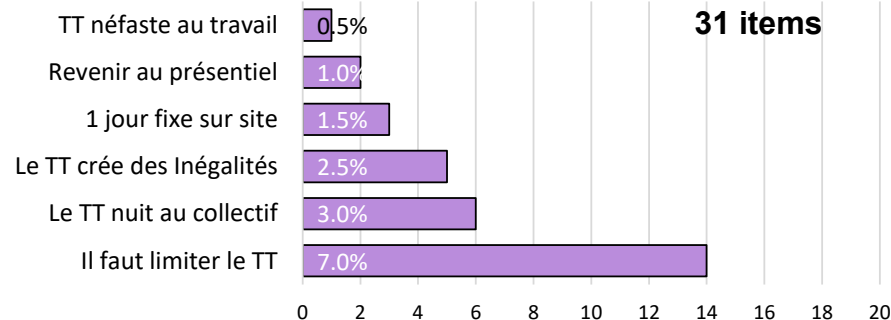
Suggestion d'évolution du cadre de TT



Opinions favorables au TT



Opinions défavorables au TT



% présentés : occurrence de l'item/nombre total d'items



Bilan : TT de demain

- Plus de 50% des répondants satisfaits de leur quotité de TT
- Près de 30% souhaitent télétravailler plus, notamment
 - les télétravailleurs très réguliers (plus de 80 jours/an)
 - les non-télétravailleurs
- Le mode de réunion hybride à améliorer (matériel et pratique)
- Les outils RH à améliorer (lien Outlook automatique) ou alléger (annulation des TT pour les agents)

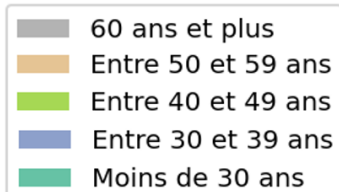
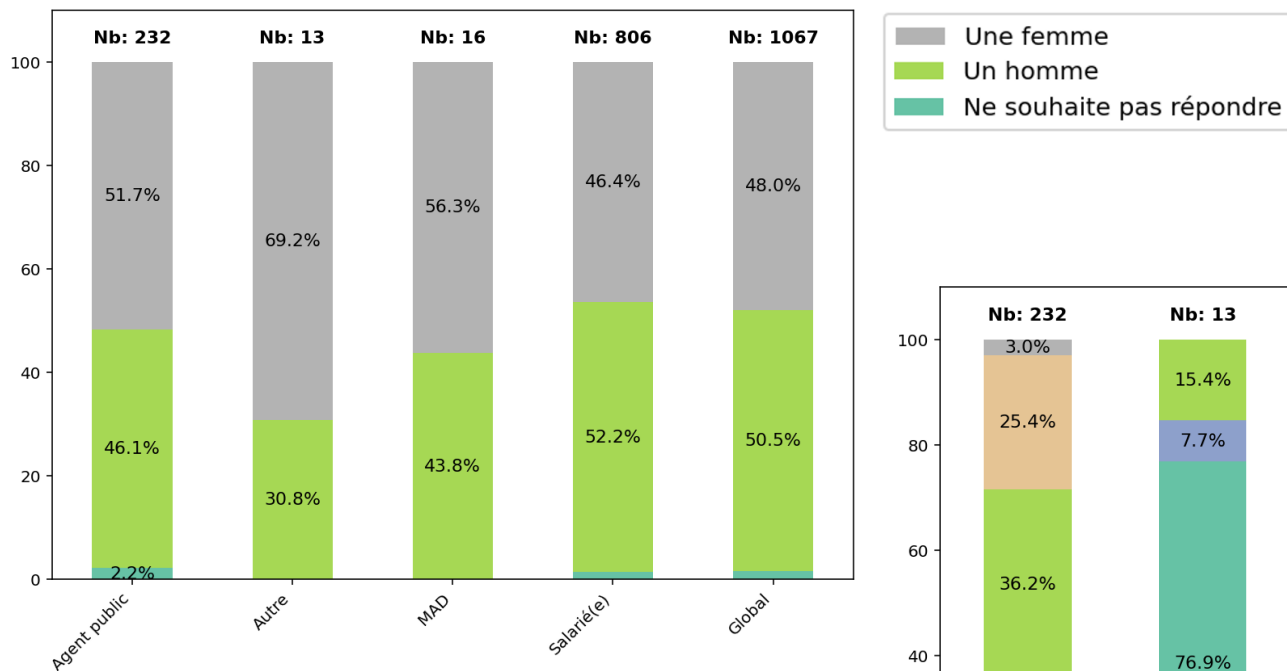


Données supplémentaires

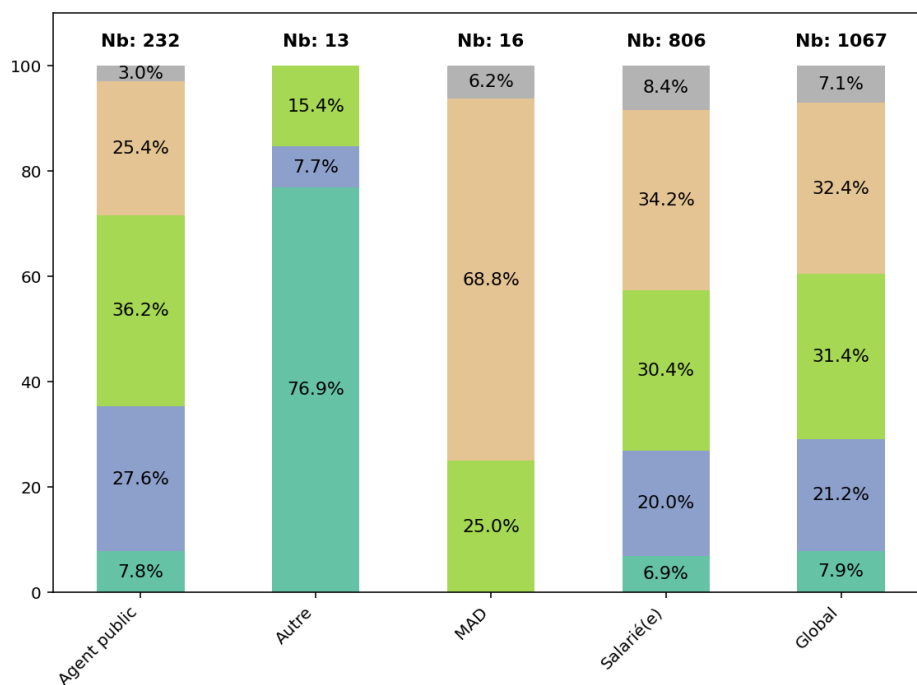


Typologie des répondants

Répartition F/H



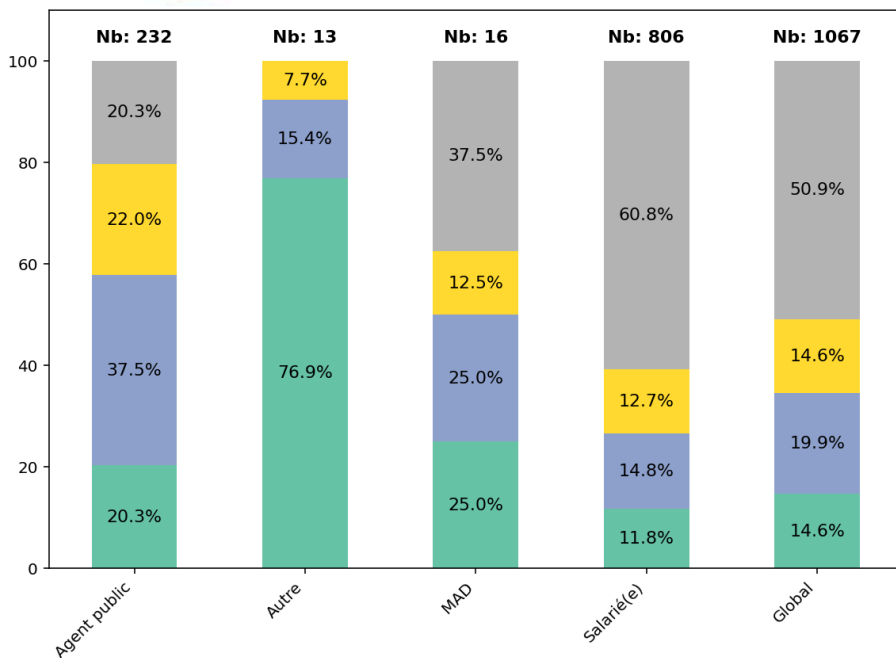
Age





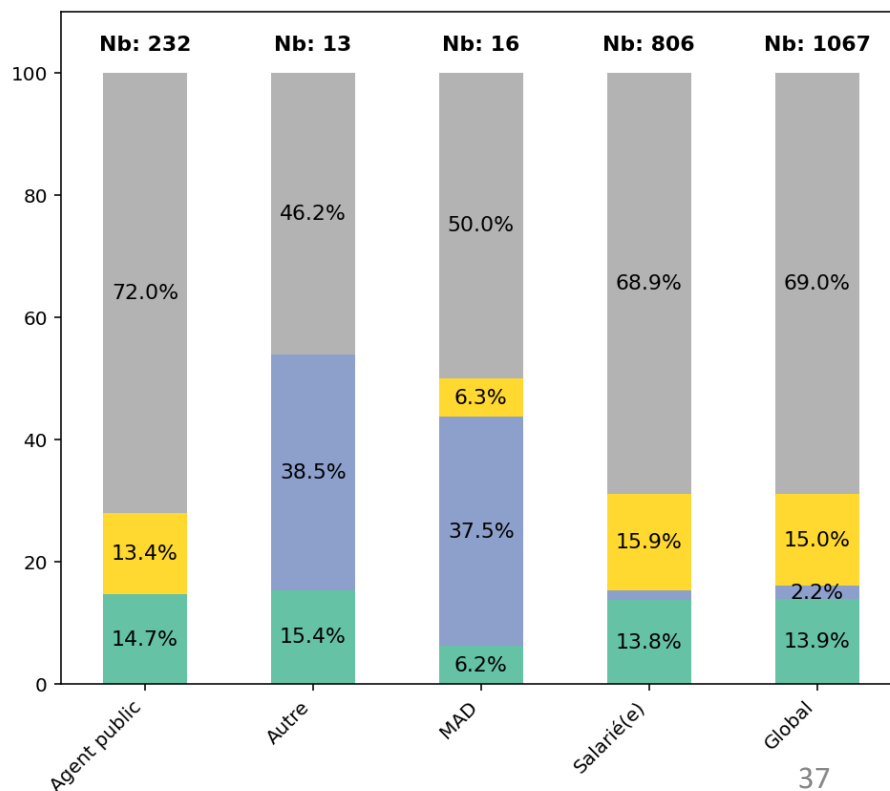
Typologie des répondants

Ancienneté



- Cadre ou Catégorie A : non-manager
- Cadre ou Catégorie A : manager
- Autre
- AGT ou Catégorie B ou C

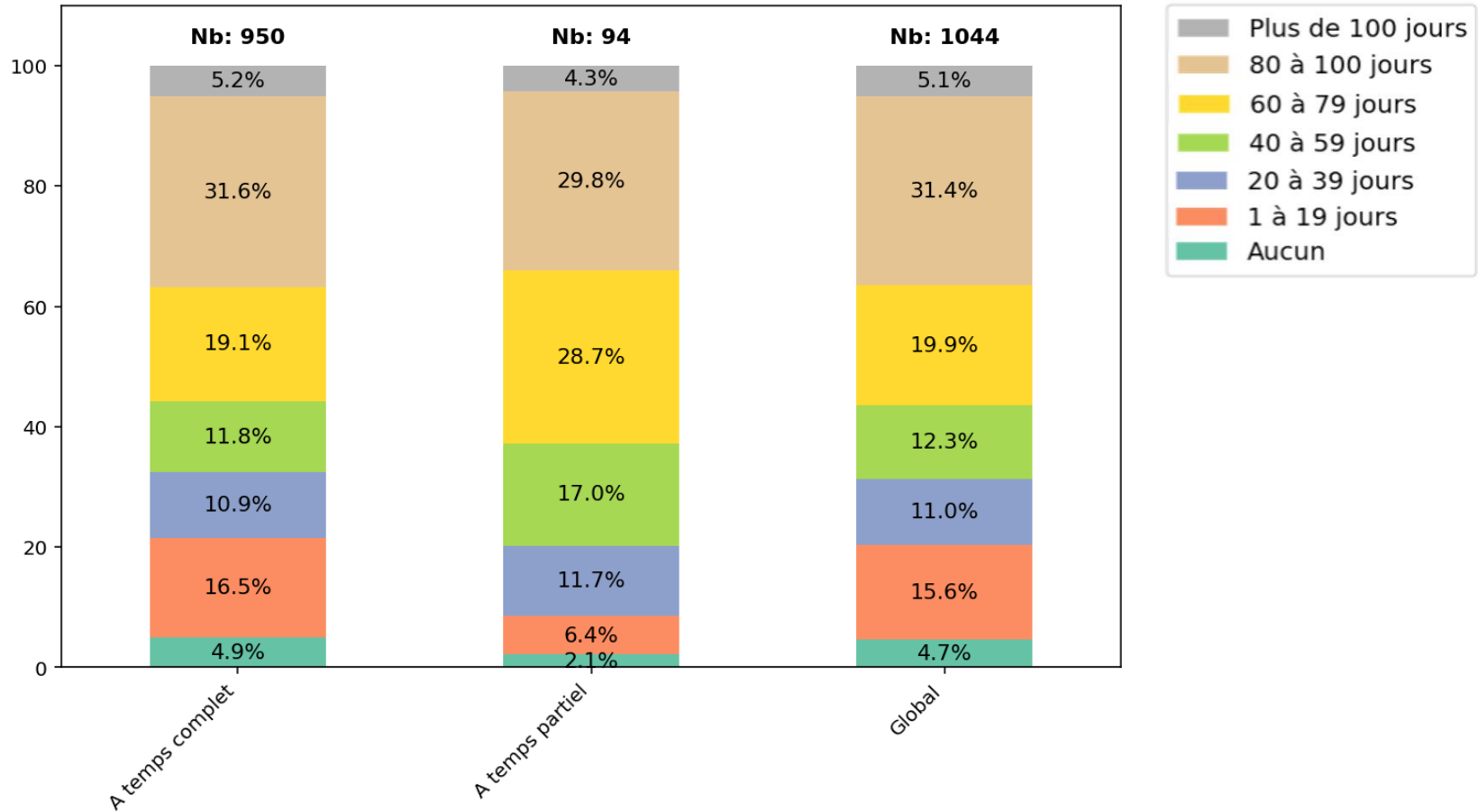
Catégorie Professionnelle





Nombre de jours de télétravail en 2024

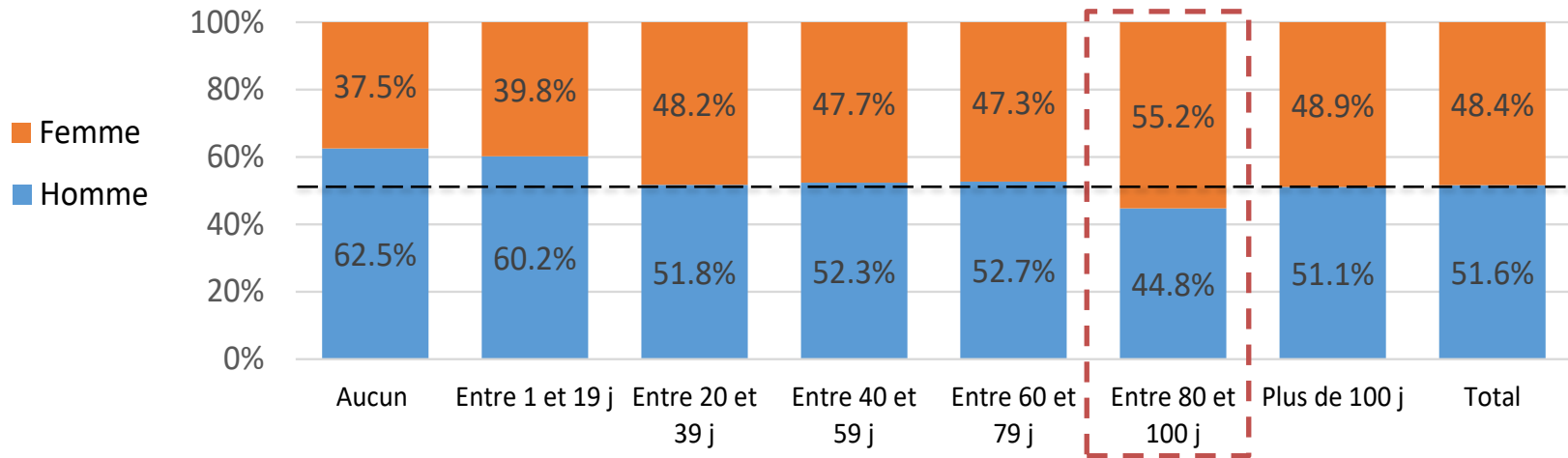
Répartition en fonction temps de travail



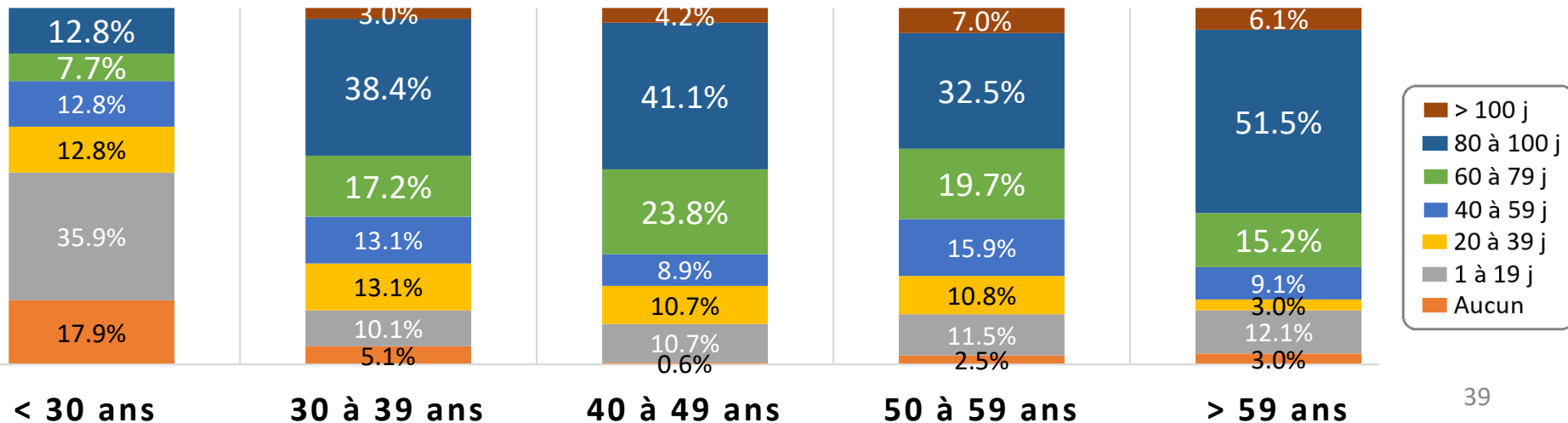


Nombre de jours de télétravail en 2024

Répartition selon le genre

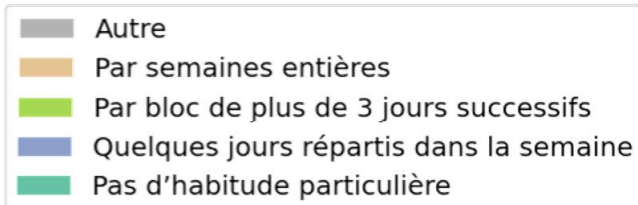
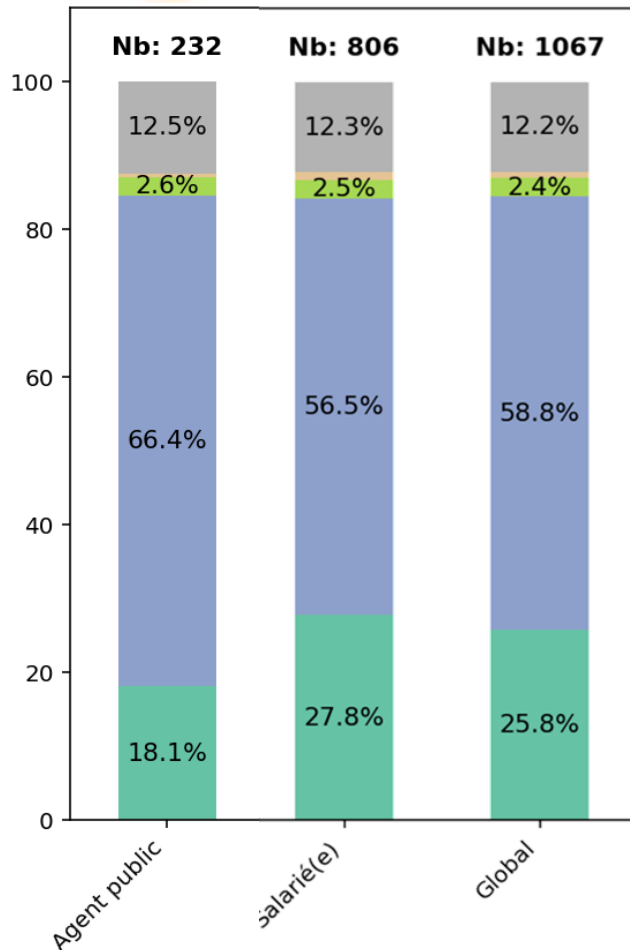


Répartition pour les femmes : évolution par classe d'âge





Prise des jours de télétravail



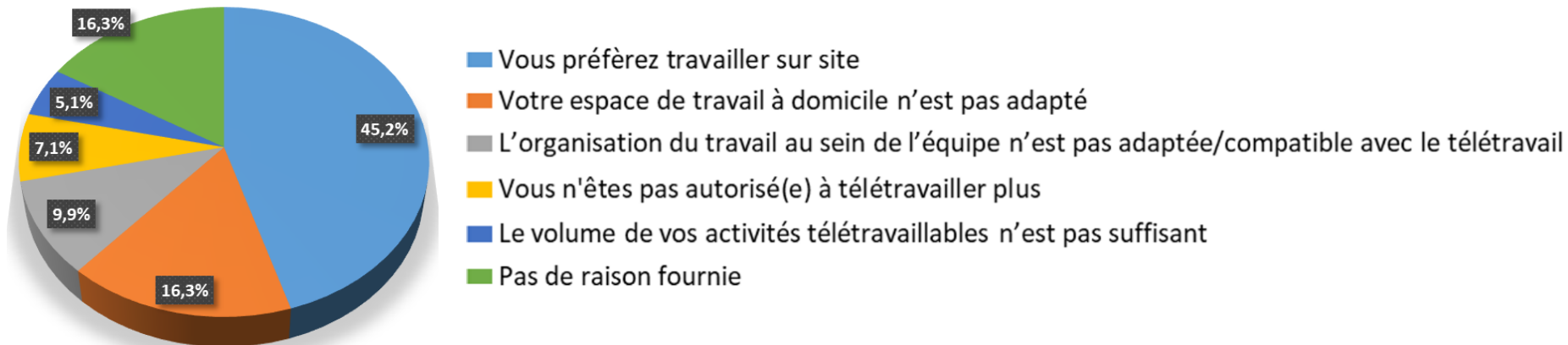
Parmi les réponses « Autre », beaucoup de réponses correspondent à quelques jours par semaine

- Des prises similaires entre agents et salariés
- Des prises majoritairement de quelques jours répartis dans la semaine (plus de 60 % du personnel)



Raisons de la faible utilisation du télétravail

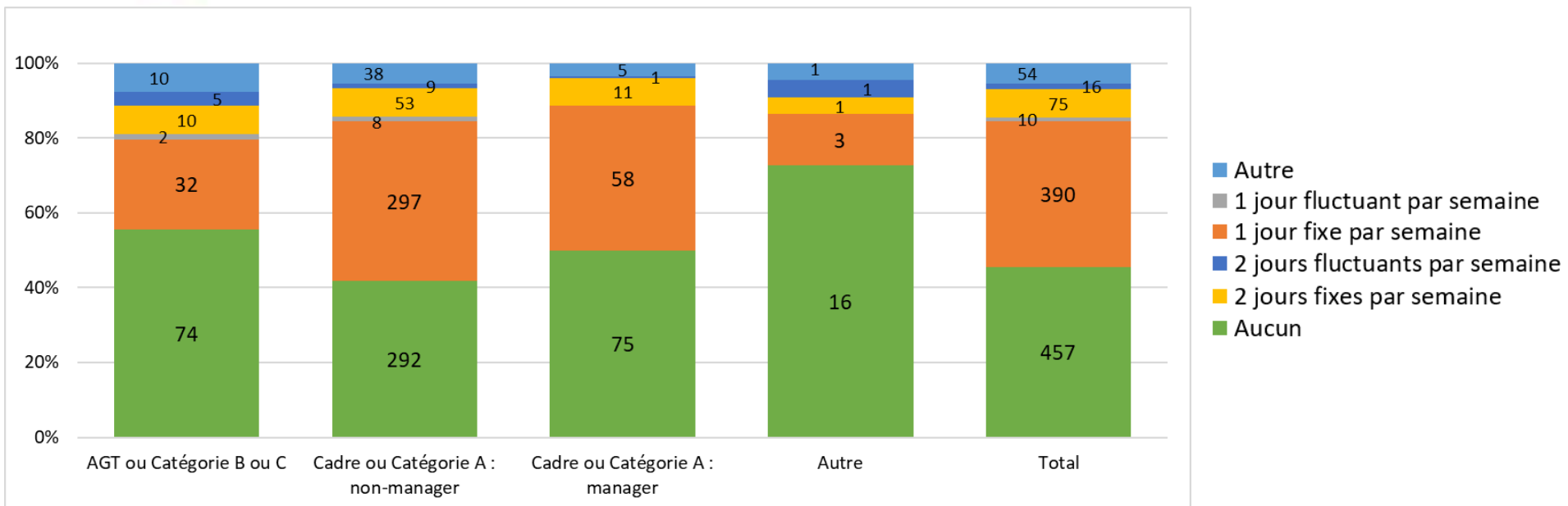
217 répondants indiquent une utilisation inférieure à 20 jours par an avec au moins une raison fournie



Les personnes prenant peu de jour de TT préfèrent pour la plupart travailler sur site
L'autre raison concerne un espace de travail peu adapté



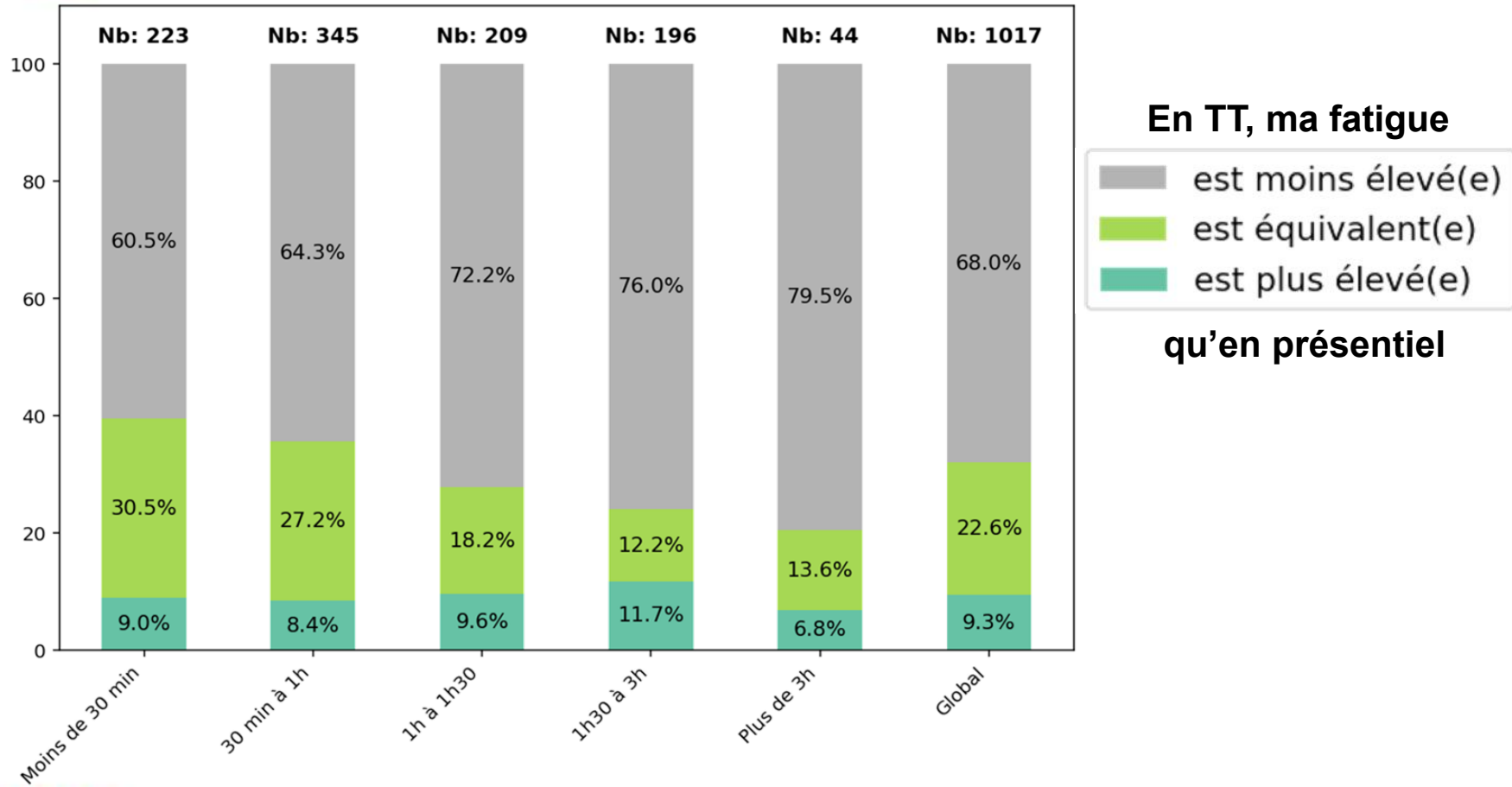
Jours de présence imposés



Pas de différence en fonction de la catégorie

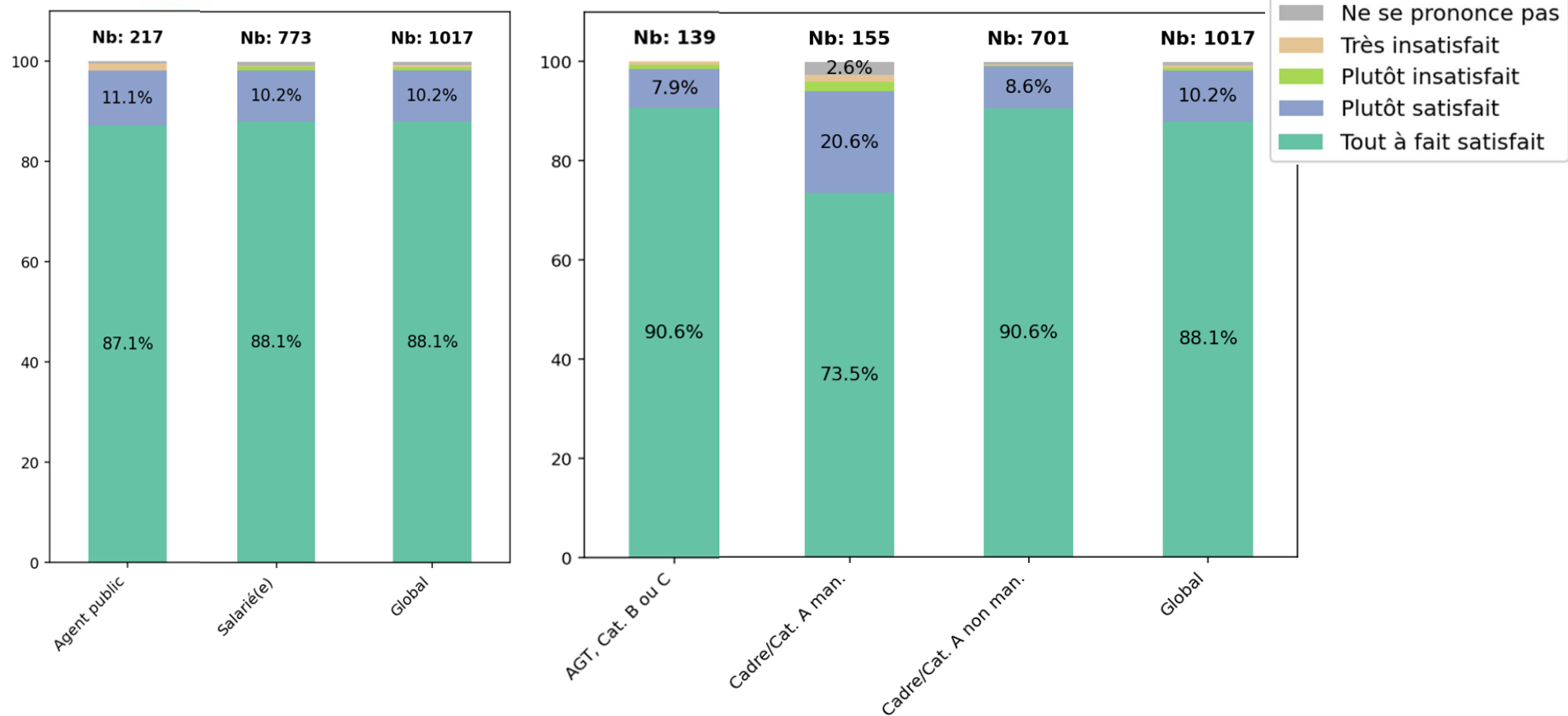


Télétravail vs sur site : fatigue et temps de trajet aller et retour





Satisfaction du télétravail actuel

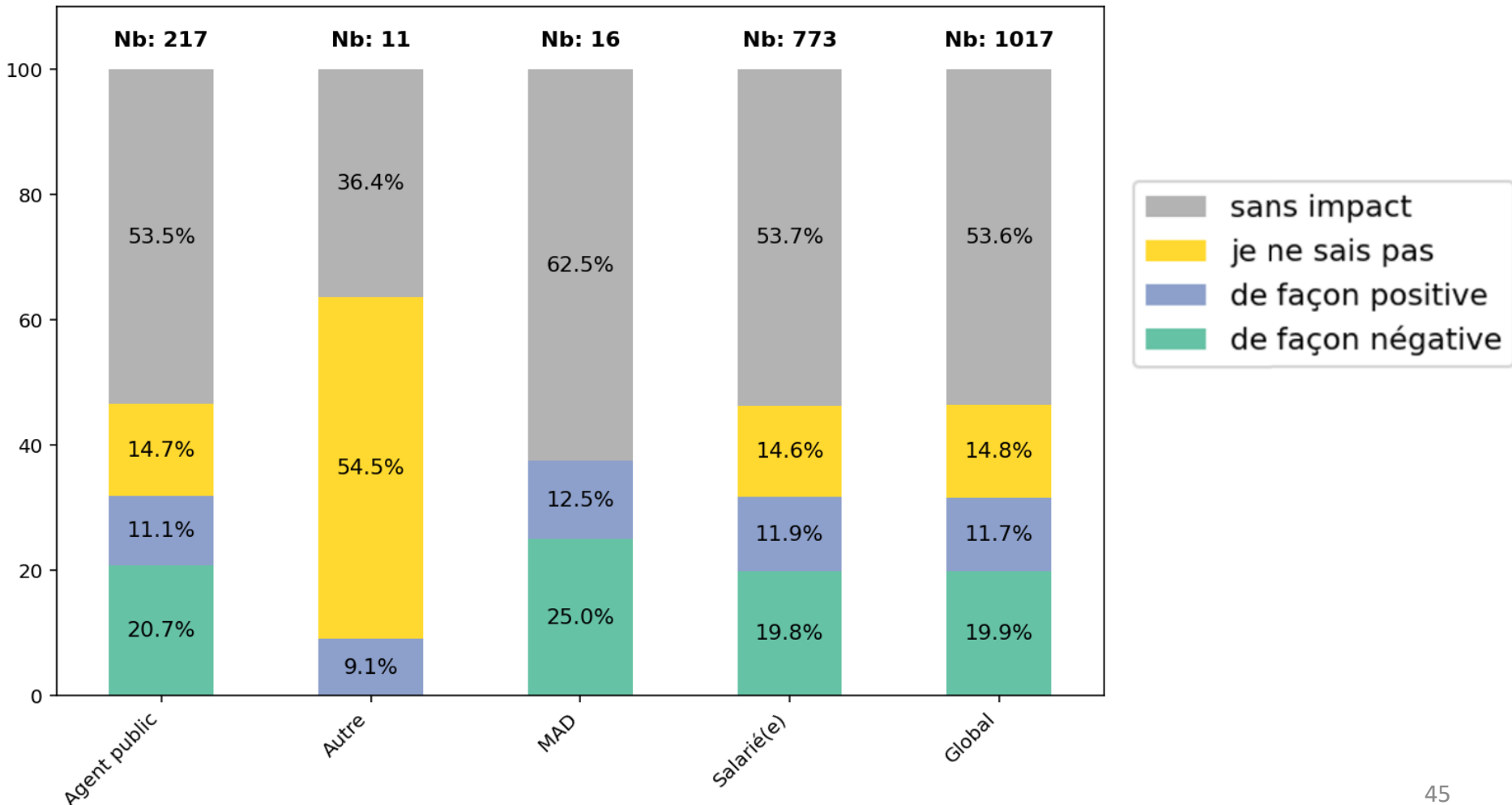


Très bonne satisfaction globale, dans une moindre mesure chez les managers (-15 %)



Télétravail et collectif : réunions d'équipe

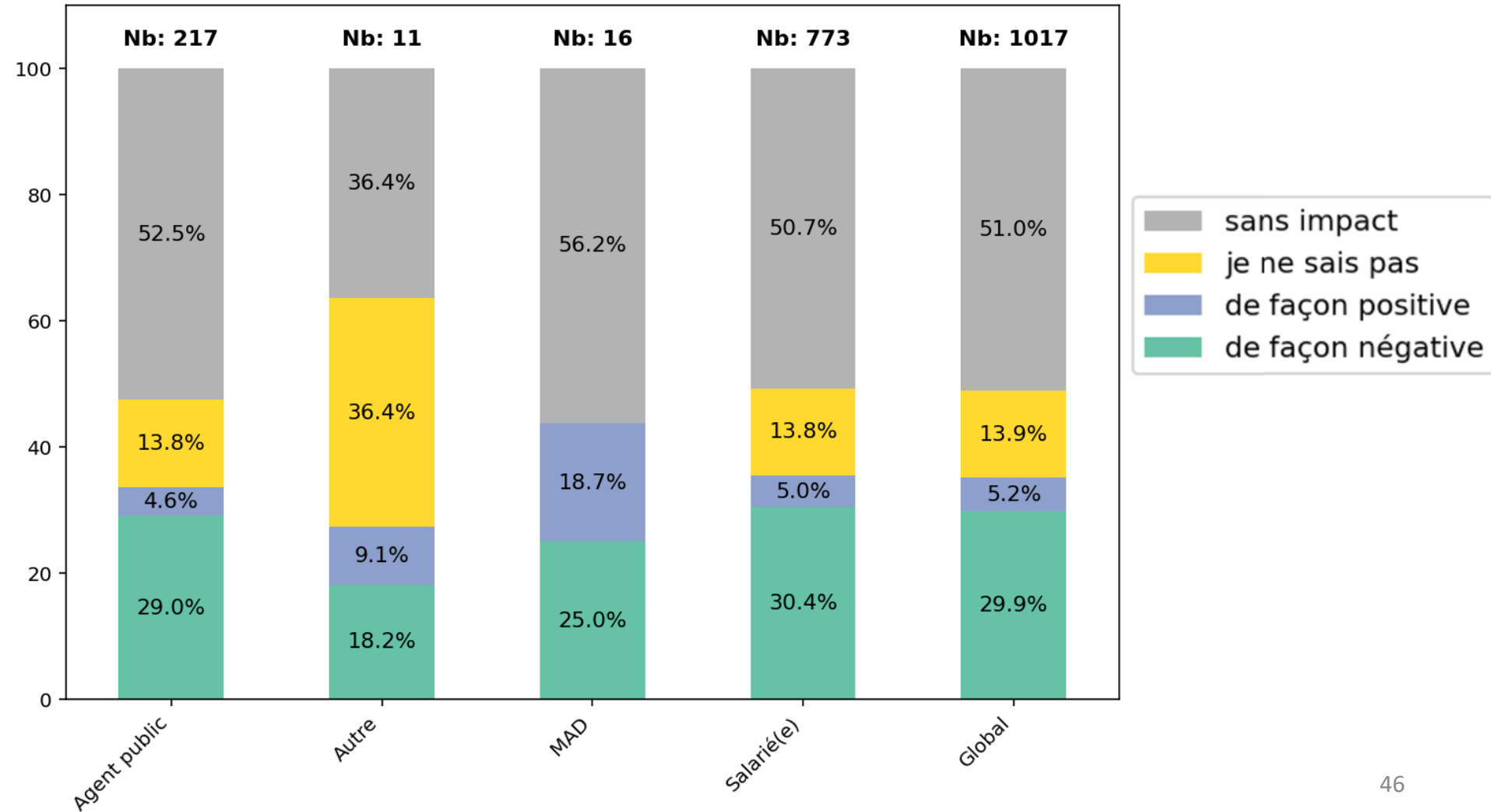
Impact sur la qualité et la productivité des réunions d'équipe





Télétravail et collectif : esprit d'équipe

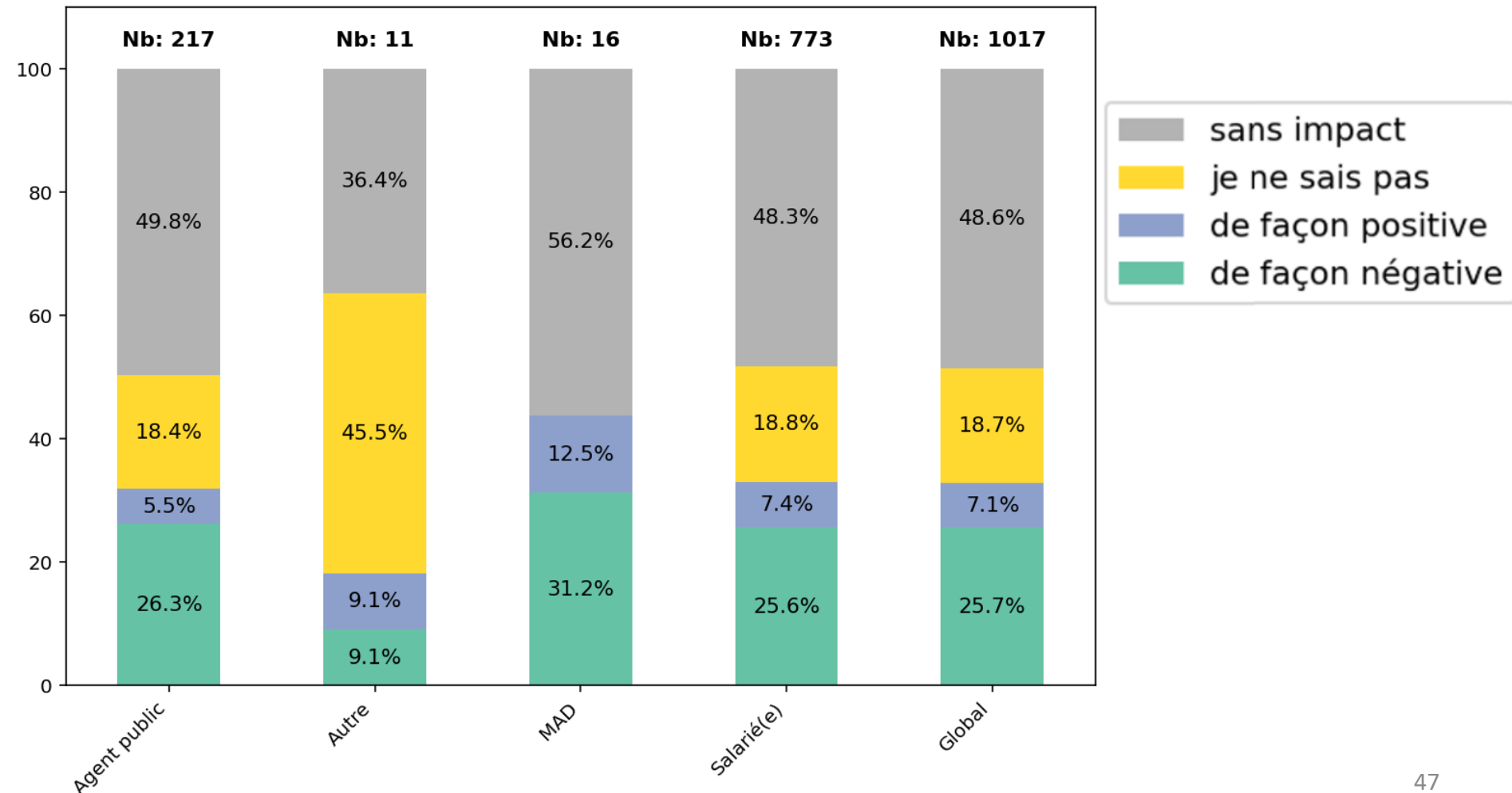
Impact sur l'esprit d'équipe





Télétravail et collectif : travail en équipe

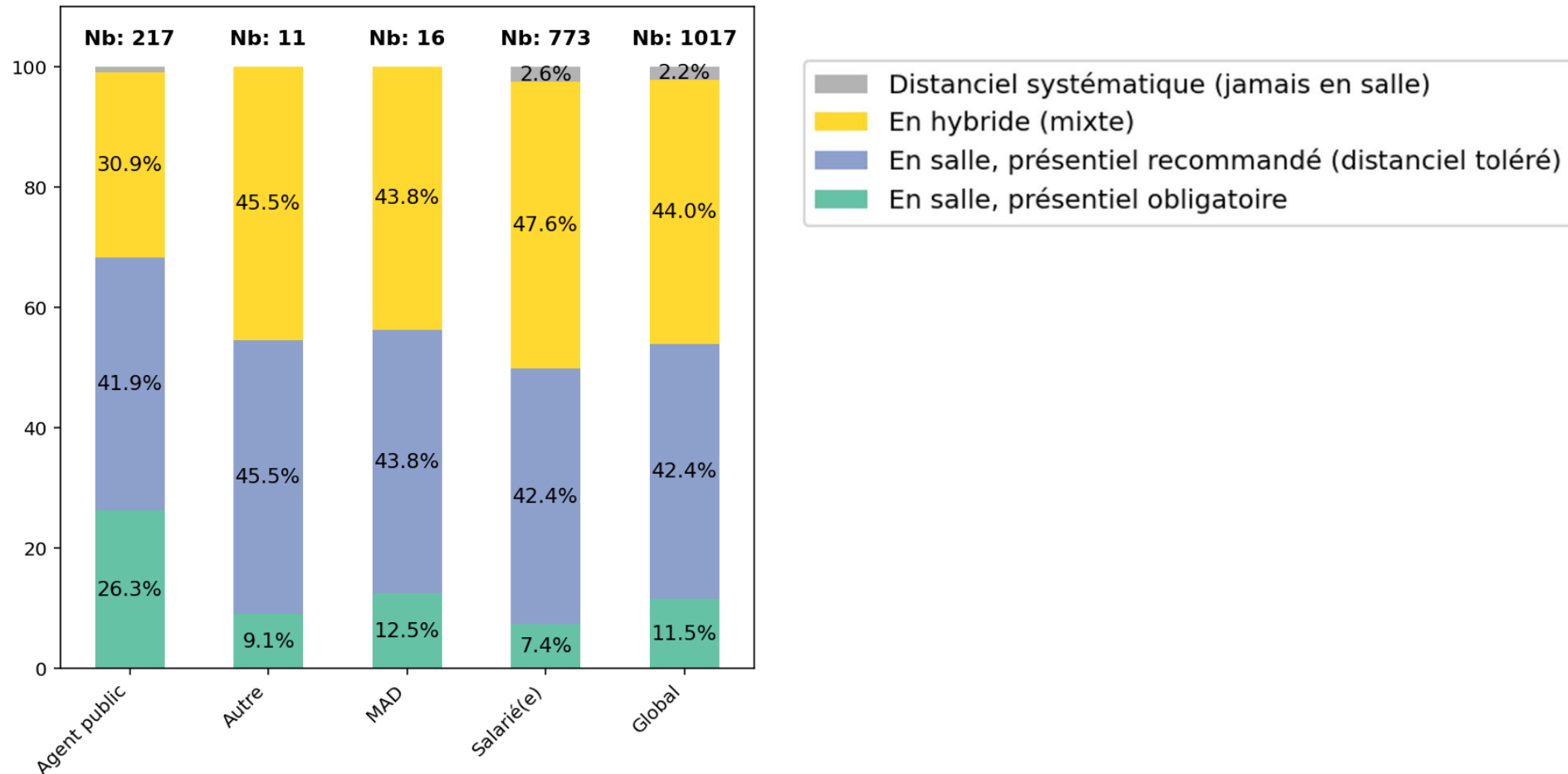
Impact sur l'émulation et la créativité de l'équipe



24. Quel est le mode d'organisation des réunions privilégié au sein de votre équipe ?

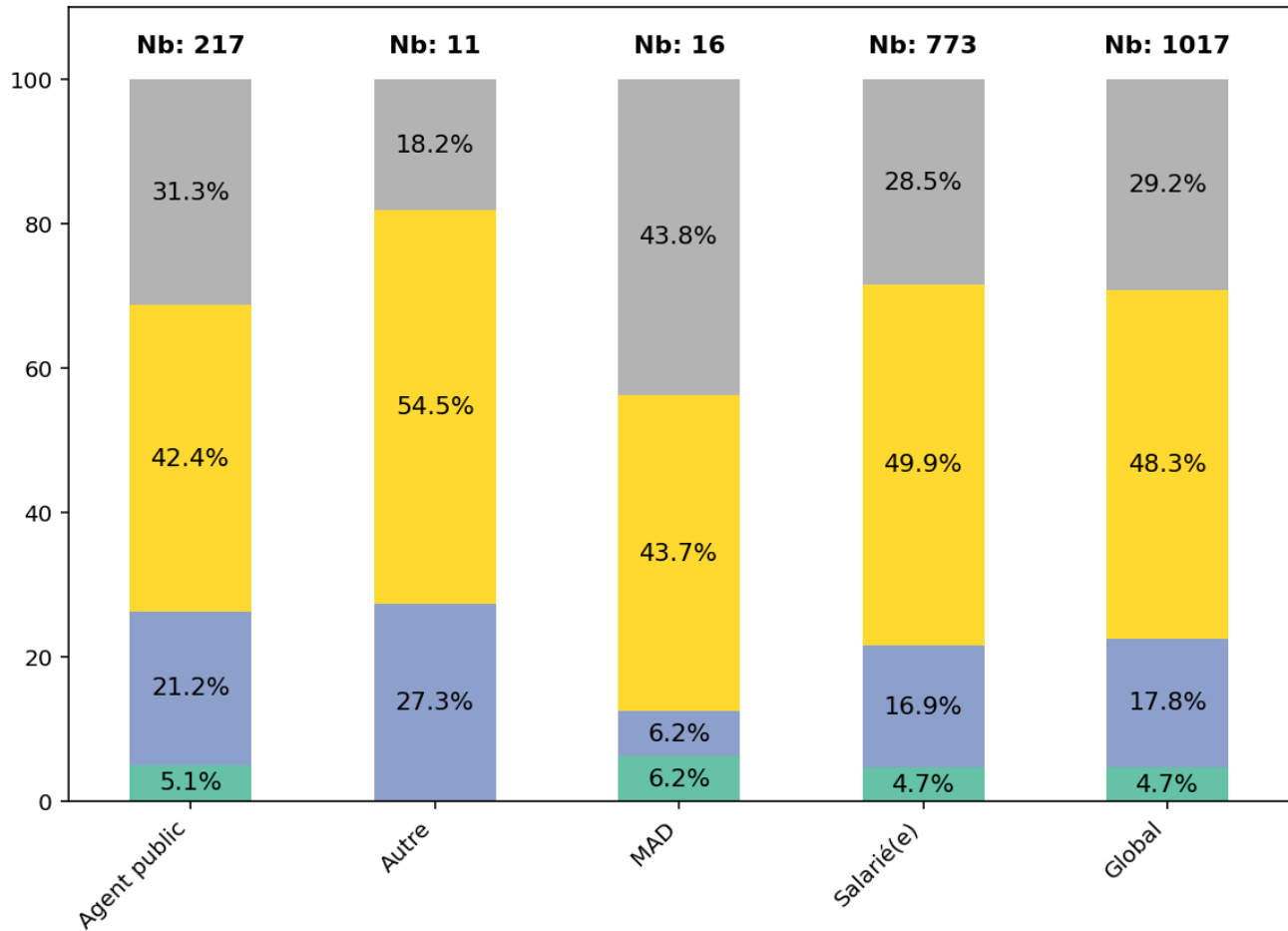


Mode des réunions d'équipe





Niveau d'information en télétravail



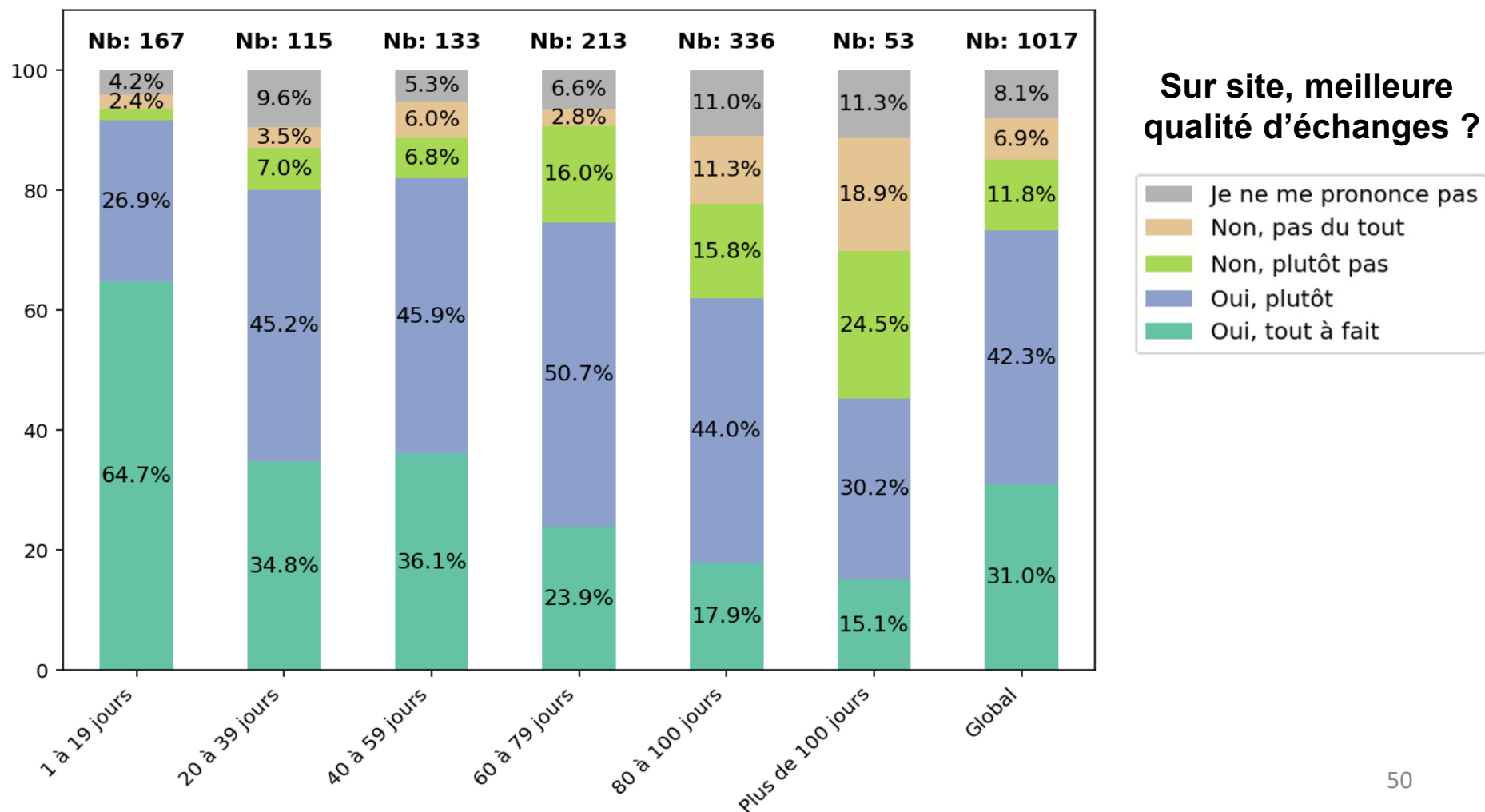
Moins d'information en TT ?

- Non, pas du tout
- Non, plutôt pas
- Oui, plutôt
- Oui, tout à fait



Télétravail et collectif : avec les collègues

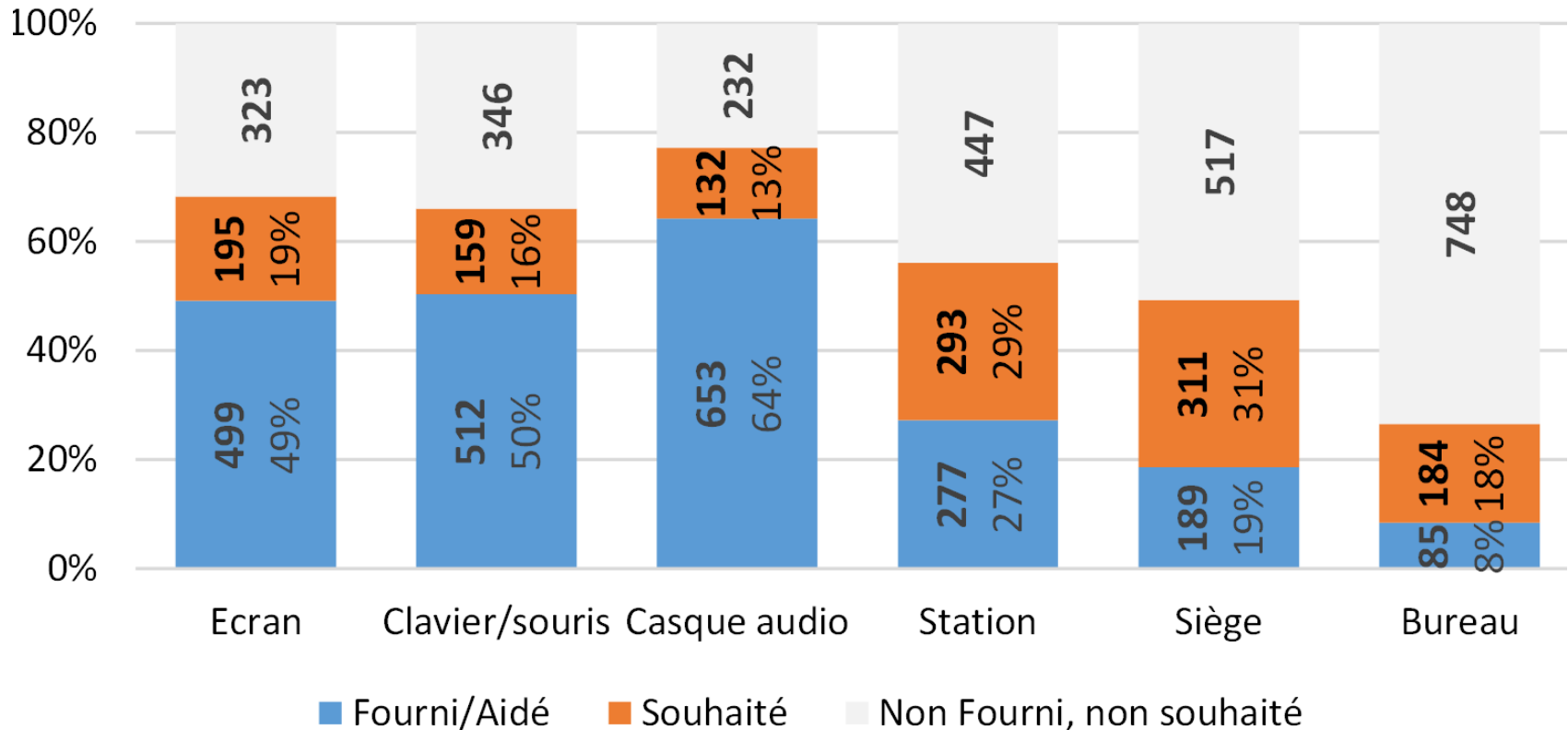
Répartition en fonction des durées de TT



27. Vous a-t-on fourni/aidé(e) à acquérir les équipements suivants pour télétravailler :



Equipement en télétravail (fourni ou aide financière) (1017 répondants)

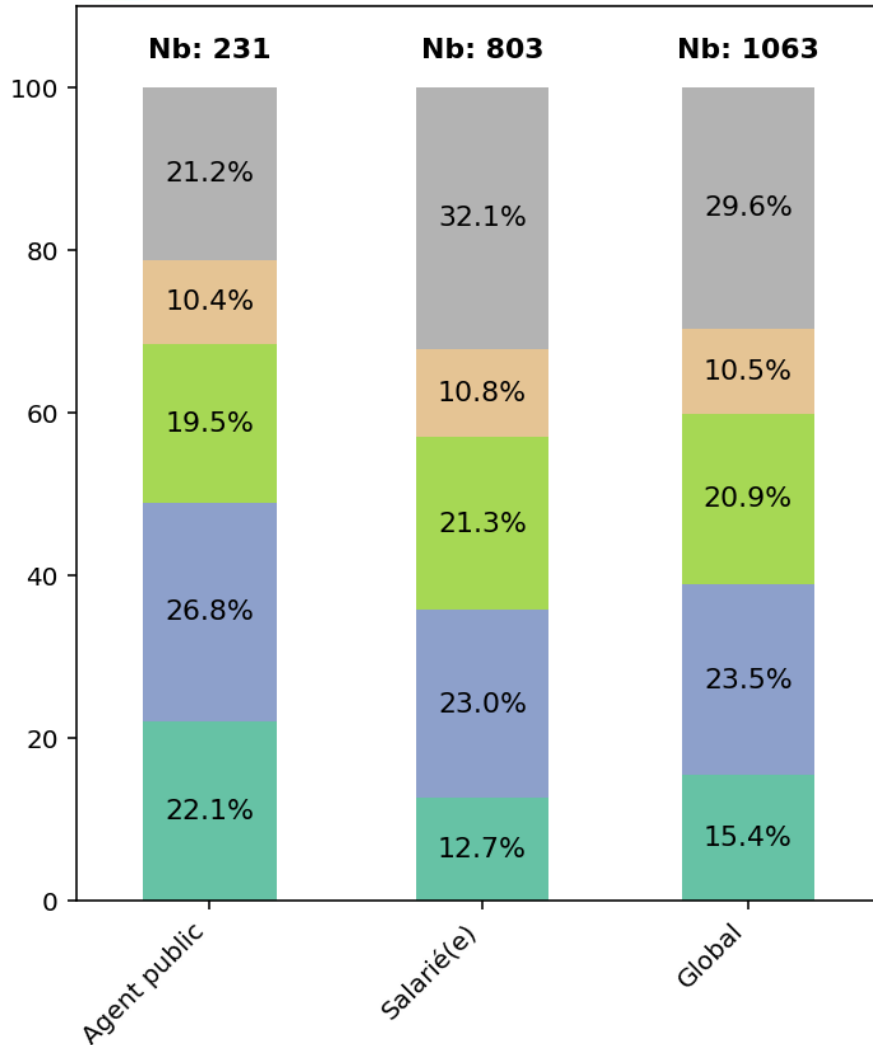


Besoins en équipements : station d'accueil et sièges

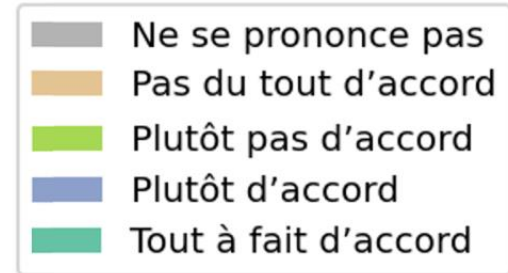


Mode hybride : conditions sur site

Répartition par statut



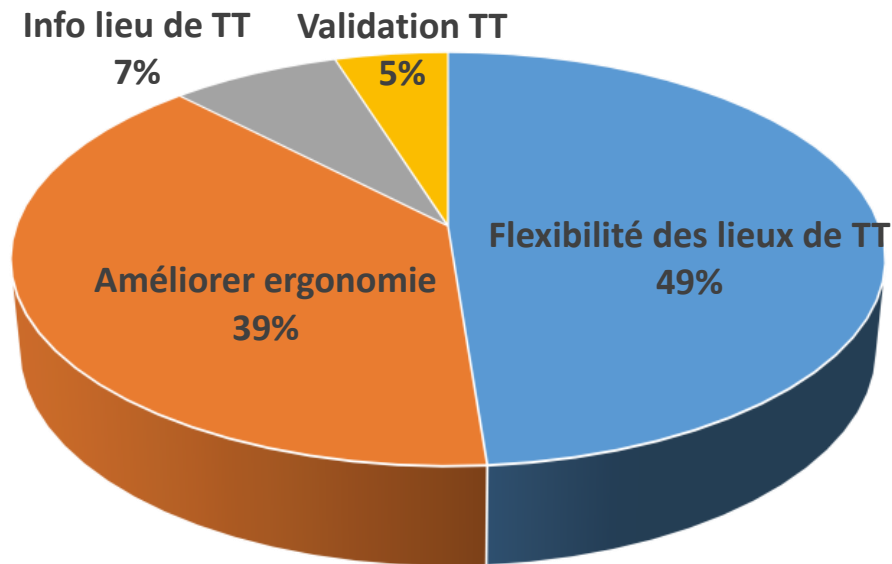
Sur site, besoin d'espaces isolés ?





Quelles améliorations pour les outils RH ? Incovar vs Espace perso

Suggestions d'amélioration : salariés et agents (41 propositions)



Des besoins exprimés par tous

- Besoin de flexibilité sur les lieux de TT (*multiples, espaces non résidentiels, facilité d'ajout de lieu...*)
- Accessibilité de l'information du lieu de TT
- Améliorer l'ergonomie des outils (*saisies multiples, périodiques...*)
- Absence de refus de TT valant validation



Quelles améliorations pour les outils RH ? Incovar vs Espace perso

Des besoins spécifiques selon l'outil utilisé

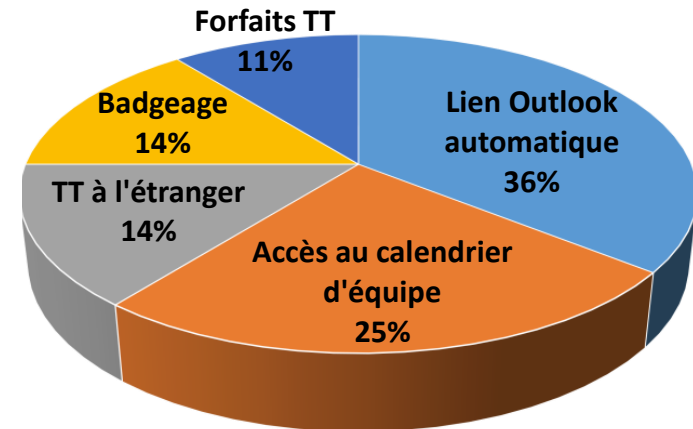
Les salariés souhaitent

- Un lien automatique vers Outlook (*TT, congés...*)
- Pouvoir avoir accès au calendrier d'équipe (*qui est en TT, Mission, Congés...*)
- Pouvoir changer plus facilement de forfait annuel
- Pouvoir télétravailler depuis l'étranger (UE)

Les agents souhaitent

- Une unification des outils RH
- Un processus de suppression de TT sans validation hiérarchique

Suggestions d'amélioration des salariés
(28 suggestions)



Suggestions d'amélioration des agents
(13 suggestions)

