

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
INTERREGION EST

Intitulé du concours  
ou de l'examen :

Rédacteur Principal 2<sup>e</sup> classe

CONCOURS



(1)

Interne



(1)

Externe



(1)

EXAMEN



(1)

Troisième concours



(1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 14 Octobre 2021

à Vandœuvre - Lès - Nancy

Epreuve de Rapport

Spécialité et/ou option :  
(le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat  
Cadre réservé à  
l'administration



PARTIE  
A  
LAISSER EN BLANC  
ET  
A  
RABATTRE

Humecter, rabattre et coller la partie gommée.  
OBLIGATOIRE POUR GARANTIR VOTRE ANONYMAT

Commune d'Alphaville  
Rédacteur principal territorial de 2<sup>e</sup> classe

le 14 Octobre 2021

Rapport

à l'attention de Madame la Directrice Générale des Services.

Objets: La mise en place du télétravail à Alphaville, sans impact négatif sur la qualité de vie au travail.

Références: Loi du 12 mars 2012, dite loi Sauvadet.

Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020

En 2018, seulement 41% des agents de la fonction publique d'Etat télétravaillaient. Le télétravail correspond à toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail s'est imposé aux administrations durant la crise du COVID. Cette organisation du travail a bien souvent permis

aux collectivités de garantir l'accès au service public aux usagers pendant le confinement.

Les avantages du télétravail sont multiples, mais sa mise en place doit être rigoureusement encadrée, sous peine de voir apparaître des effets négatifs.

Comment mettre en place durablement le télétravail à Alphaville, sans que cela ne vienne diminuer la qualité de vie au travail ?

Dans un premier temps, nous ferons le point sur le télétravail dans la fonction publique territoriale en France actuellement (I), puis, dans un second temps, nous verrons qu'un plan d'action doit être mené en mode projet pour mettre en place le télétravail, tout en garantissant la qualité de vie au travail.

## I) Le télétravail dans la Fonction Publique Territoriale :

Déjà bien développé dans le secteur privé, le télétravail tardait à se mettre en place dans la fonction publique. La crise du covid est venue accélérer les choses.

### A) Un dispositif qui se développe suite à la crise du COVID

La possibilité pour les agents de télétravailler a été

créée par l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012. Mais cette loi était trop restrictive et contraignante pour permettre le développement du télétravail dans la fonction publique territoriale. Sa mise en place permet de garantir l'accès au service public pour les usagers. Elle tend à augmenter la performance des services en gagnant en productivité. Elle participe au développement durable. La mise en place du télétravail permet aussi de réduire l'absentéisme, le retard, les dépenses pour les agents liées aux trajets. Le télétravail permet aussi d'attirer des candidats et de fidéliser des agents, étant donné que de plus en plus de personnes souhaitent télétravailler.

Suite à la crise du covid, le décret n° 2020-524 du 05 mai 2020 est venu assouplir les règles de mise en œuvre du télétravail pour favoriser sa mise en place. L'apport principal de ce décret tient à la possibilité ouverte aux agents d'avoir recours au télétravail de manière ponctuelle et non plus uniquement régulière. Désormais, le télétravail peut être autorisé pour un nombre de jours fixes par semaine ou par mois, mais également pour un volume de jours flottants attribués par semaine, mois ou année. Autre apport de ce décret, le télétravail peut être effectué au domicile de l'agent, mais également dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. L'agent qui souhaite télétravailler dans un lieu privé doit joindre à sa demande une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques.

L'organe délibérant doit lui fixer par délibération les modalités de mise en place du télétravail (activités exigibles, règles à respecter, modalités de contrôle, de formation, ...). De plus, une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur. Il lui revient d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La responsabilité pénale de l'employeur pourra être engagée sur la base du code pénal. Pour rappel, l'agent ne peut télétravailler plus de trois jours par semaine et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours.

## B) Un premier bilan positif de la mise en place du télétravail dans la Fonction Publique Territoriale :

Face au coronavirus, le télétravail fut la seule alternative pour garantir la continuité du service public. Mais des collectivités territoriales avaient déjà mis en place ce dispositif avant et le premier bilan est positif. En 2019, sur les 2500 postes du conseil départemental de la Loire, 45 agents télétravaillaient. Le dispositif devrait s'étendre à 330 agents ensuite. Le bilan est positif. Chaque agent «gagne» 66 heures de temps de transport et 311€ de carburant. De plus, 30,5 tonnes de CO<sub>2</sub> n'ont pas été émises dans l'atmosphère, une bonne chose pour la planète. Au Grand Lyon aussi, l'expérience est concluante. Les agents gagnent du temps, de l'argent et la productivité augmente, puisque presque la moitié du temps de trajet économisé a été utilisé pour travailler davantage et aucun impact négatif n'a été constaté sur le collectif. Ce dispositif permet de s'adapter aux crises. Attention tout de même aux travailleurs isolés et aux risques psychosociaux. L'employeur a un rôle clé à jouer en formant son personnel, managers et managés, aux bonnes pratiques du télétravail pour éviter de voir se développer des effets négatifs comme le burn out. Les agents ont droit à la déconnexion. Avec un poste de travail à portée de main, certains auront du mal à débrancher. D'où l'importance de former les télétravailleurs et de contrôler leurs pratiques régulièrement. Les managers doivent aussi veiller à la bonne circulation de l'information, pour éviter l'exclusion des télétravailleurs. Le poste du télétravailleur doit être bien équipé, les plages de disponibilité doivent être identifiées pour échanger. L'employeur doit s'en assurer.

Le décret de 2020 vient modifier la mise en place du télétravail. Jusqu'en maintenant, le bilan du télétravail est positif. Voyons maintenant les étapes de sa mise en place à Alphaville.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
INTERREGION EST

Intitulé du concours  
ou de l'examen :

Rédacteur Principal 2<sup>e</sup> classe

CONCOURS

 (1)

Interne

 (1)

Externe

 (1)

EXAMEN

 (1)

Troisième concours

 (1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 14 octobre 2021

à Vandœuvre - Les - Nancy

Epreuve de Rapport

Spécialité et/ou option :

(le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat

Cadre réservé à  
l'administration



Humecter, rabattre et coller la partie gommée.

OBLIGATOIRE POUR GARANTIR VOTRE ANONYMAT

II) Un plan d'action en mode projet pour un déploiement du télétravail qui garantirait la qualité de vie au travail:

L'intervention de plusieurs participants à ce projet et le respect d'un calendrier s'impose pour mettre en place le télétravail de façon durable et efficace.

AI Une démarche collective pilotée par le politique pour fédérer autour de ce projet:

Un chef de projet "Chargé du télétravail" sera nommé par la Directrice Générale des Services. Son travail débutera par un diagnostic. Pourquoi est-ce que le télétravail n'a pas été mis en place avant la crise sanitaire? Quels métiers sont télétravaillables? Qui pourraient et voudraient télétravailler?

Une fois le diagnostic terminé, un comité de pilotage sera mis en place avec Monsieur le Maire comme Président du COPIL, l'adjoint au maire aux ressources humaines, l'adjoint au maire aux systèmes d'informations, la Directrice Générale des Services et le chef de projet en charge du développement du télétravail.

Un groupe projet sera également mis en place avec le Chef de projet comme animateur, la Directrice Générale

des services, le Directeur des Ressources et des Relations Humaines, la chargée de prévention, le chargé de formation, le Directeur du service informatique et les syndicats. Le projet débutant en octobre 2021, un délai de six mois semble raisonnable pour réaliser ce projet, soit une mise en place du télétravail en avril 2022. L'objectif sera atteint si les agents éligibles qui le souhaitent télétravaillent à cette date.

B) Une feuille de route à respecter pour parvenir à un déploiement efficace et durable :

Le chef de projet présentera le projet en COPIL, puis au groupe projet. Une campagne de mise en place du télétravail sera lancée par ses soins. Les chefs de service auront toutes confiances pour faire connaître les métiers éligibles au télétravail.

Une charte du télétravail sera travaillée avec les représentants du personnel, puis votée en comité technique. La mise en place du télétravail sera ensuite votée par délibération en conseil municipal.

Des demandes seront envoyées aux agents. Ceux qui souhaitent télétravailler devront se faire connaître.

Si leur poste est éligible, nous partirons sur un jeu

de télétravail par semaine dans un premier temps, puis deux, si l'expérience est concluante.

Les agents qui télétravailleraient et leurs managers seraient formés aux bonnes pratiques. La chargée de prévention s'assurera de la bonne conformité des installations.

Le chef de projet s'assurera quant à lui de la conformité par rapport aux assurances des télétravailleurs.

Un bilan sera fait au bout de six mois. Des actions correctives seront alors menées si besoin. On veillera à lutter contre l'isolement des télétravailleurs et à veiller à leur bien-être au travail.

Lined writing area with horizontal dotted lines.



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
INTERREGION EST

Intitulé du concours  
ou de l'examen :

Rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe

CONCOURS  (1) Interne  (1)

EXAMEN  (1) Externe  (1)  
 (1) Troisième concours  (1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 14-10-21

à Vandoeuvre

Epreuve de Rapport

Spécialité et/ou option :  
(le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat  
Cadre réservé à  
l'administration



Humecter, rabattre et coller la partie gommée.  
OBLIGATOIRE POUR GARANTIR VOTRE ANONYMAT

Ville de Alphaville

Le 14-10-2021

Note à l'attention de la Directrice  
Générale des Services

Objet: Le télétravail dans les collectivités territoriales

Références: Décret du 11 Février 2016 organisant  
le télétravail au sein de la fonction publique  
(modifié par le décret du 5 mai 2020).

Salon un sondage de 2017, 61% des Français  
aspirent au télétravail. Conséquence de la crise  
sanitaire de COVID-19, cette forme d'organisation  
du travail à distance est venue bousculer les  
méthodes de travail et de management des  
collectivités territoriales. Mise en place dans l'urgence  
le télétravail a désormais besoin d'une application  
réglementaire et précise, autant pour les organes  
délibérants que pour les agents publics. Tel est  
l'enjeu des collectivités territoriales aujourd'hui qui  
voient en le télétravail un atout majeur pour

garantir la continuité du service public.  
Ainsi, il serait intéressant de dresser tout d'abord un état des lieux et une analyse du télétravail (I) afin de pouvoir envisager ensuite sa mise en oeuvre de manière pérenne et réglementaire au sein de la commune d'Alphaville.

## I Analyse et état des lieux du télétravail dans les collectivités territoriales

A) le télétravail : une organisation du travail encadrée et réglementée

L'organisation du télétravail a été rendue possible dans les collectivités territoriales lors de la loi "Sauvadet" du 12 mars 2012. Seulement son application a été rendue possible seulement 4 ans après lors de parution du décret le 11 Février 2016. Ceci explique alors pourquoi avant la crise sanitaire de COVID19, le télétravail était très peu proposé par les collectivités. Il n'existe d'ailleurs aucun chiffre en 2018 pouvant donner lieu à des statistiques d'usage. L'arrivée du COVID-19 a alors provoqué une mise en place dans l'extrême urgence de ce système de travail pour garantir le principe

de continuité du service public. Cette entrée en vigueur à marche forcée a complexifié son installation, c'est pourquoi le législateur a assoupli sa mise en place par l'apport d'un nouveau décret le 5 mai 2020, modifiant ainsi le précédent décret. Il indique notamment que le télétravail est défini comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Encadrée, cette forme de travail est au libre choix des collectivités, libre ou non de la proposer. Elle peut être appliquée de manière volontaire ou obligatoire aux agents, de manière ponctuelle ou récurrente à raison de 3 jours maximum par semaine soit 2 jours minimum en présentiel. Le lieu de travail peut être au domicile de l'agent ou sur un lieu externalisé. Il convient à l'assemblée délibérante de définir les modalités d'organisation dont notamment les activités éligibles au télétravail, les règles de sécurité des données, ou encore les modalités de gestion du temps de travail.

B) Le télétravail, vecteur d'avants mais aussi de limites

En plus de permettre la continuité du service public, le télétravail offre à l'employeur des avantages comme une amélioration des recrutements puisque le télétravail attire les Français, réduit l'absentéisme et les retards, propose une meilleure intégration des salariés handicapés ou encore participe une réduction des dépenses. Les agents bénéficient aussi de nombreux avantages grâce à cette forme de travail dont notamment une réduction du stress et une meilleure conciliation de la vie privée et vie professionnelle. Cependant, le télétravail a engendré aussi

des inconvénients lors de la crise sanitaire comme une difficulté de se déconnecter, une fatigue accrue ou un isolement et des relations de travail dégradées. Néanmoins de nombreuses bonnes pratiques du télétravail existent afin de déployer un télétravail sain. L'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) propose ainsi cinq dimensions pour mieux organiser le travail avec la clés de réussite dont notamment un changement de management fixé sur les objectifs ou encore la nécessité de bien équiper les agents.

Dans ce contexte, il est intéressant d'étudier désormais le déploiement du télétravail dans la commune d'Alphaville.

## II Mise en oeuvre d'un télétravail réglementaire et péren au sein de la commune d'Alphaville

A) Une démarche concertée et graduée préalable

Afin de déployer un télétravail réglementaire dans la commune, il conviendra tout d'abord de définir les acteurs du projet. Un comité de pilotage pourra être mis en place avec notamment la direction générale, le/la maire de la commune, le responsable des ressources humaines, ainsi que le chargé de projet désigné sur ce projet. Un comité technique peut être envisagé avec les responsables de service de la commune, le chef de projet, le chargé de prévention et des représentants du Comité Technique et Comité d'Hygiène Sécurité et Conditions de travail. Ce comité sera chargé de faire des propositions au comité de pilotage qui les validera ou non. Il s'agit ensuite de dresser un diagnostic du télétravail établi pendant les confinements par l'appui de questionnaires aux agents. Cela permettra ensuite de définir les objectifs du projet. Sans

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
INTERREGION EST

Intitulé du concours  
ou de l'examen :

Rédacteur principal 2<sup>e</sup> classe

CONCOURS  (1) Interne  (1)

EXAMEN  (1) Externe  (1)

(1) Troisième concours  (1)

(1) Cocher la case correspondante

ouvert le 14-10-21

à Vandoeuve

Epreuve de Rapport

Spécialité et/ou option :  
(le cas échéant uniquement)

Numéro d'anonymat  
Cadr e réservé à  
l'administration



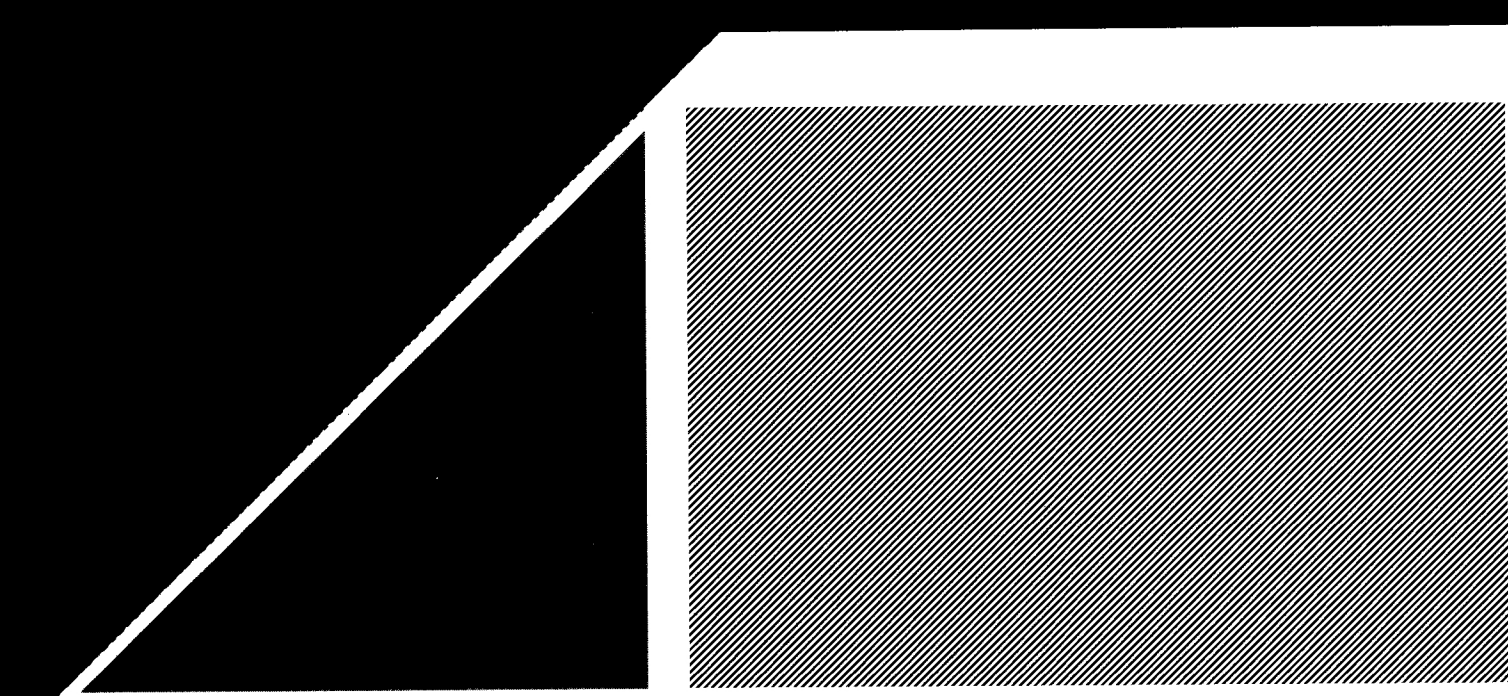
PARTIE  
A  
LAISSER EN BLANC  
ET  
A  
RABATTRE

Humecter, rabattre et coller la partie gommée.  
OBLIGATOIRE POUR GARANTIR VOTRE ANONYMAT

oublier le financement à prévoir en terme d'achat de matériel informatique afin d'équiper les agents. Enfin, une évaluation annuelle du télétravail est à organiser auprès de chaque service

B) Un plan d'actions structurée nécessaire à un déploiement de qualité

Ce plan d'actions devra s'articuler autour de plusieurs notions. Le comité de pilotage devra déterminer et valider les modalités d'accès au télétravail au sein de la commune et sa mise en place lors d'une charte interne qui précisera aux agents les conditions requises pour demander le télétravail. En terme de communication, la commune pourrait éditer un guide interne auprès des agents afin de travailler dans de bonnes conditions à domicile en suivant les recommandations de l'ANACT par exemple. Enfin, un plan de formation est à envisager auprès des agents notamment sur l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication, mais aussi auprès des responsables de services. Un télétravail de qualité requiert en effet un changement de management basé sur des objectifs, tout en étant



vigilant sur les signes de santé de ses agents. Un rôle clé afin de garantir un télétravail garant de la qualité de vie au travail

A large rectangular area with a solid black border on the left and right sides. The interior is filled with horizontal dotted lines, spaced evenly from top to bottom, providing a guide for handwriting practice.

Lined writing area with horizontal dotted lines.