

COMMISSION PERMANENTE

REUNION DU 21 MAI 2025

**RAPPORT DE MONSIEUR
LE PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE**

**MUDIFICA DI I MUDALITÀ DI U TELETRAVAGLIU PAR I
PARSUNALI DI A CULLETTIVITÀ DI CORSICA**

**MODIFICATION DES MODALITÉS DU TÉLÉTRAVAIL
POUR LES PERSONNELS DE LA COLLECTIVITÉ DE
CORSE**

COMMISSION(S) COMPETENTE(S) : Commission des Finances et de la Fiscalité

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

La réorganisation impulsée depuis le mois de décembre 2024 vise à repenser l'architecture des services de la Collectivité de Corse et à améliorer le fonctionnement de notre institution, tant au plan interne que dans son action au service de la Corse et des Corses.

Ces objectifs sont poursuivis notamment à travers une nouvelle politique de gestion des ressources humaines, fondée sur deux piliers : le dialogue social et la dialectique des droits et des devoirs qui s'impose à tous.

C'est dans ce cadre général que sont conduites et mises en œuvre :

- ✓ La modification de l'organigramme, pour simplifier l'organisation administrative, fluidifier les circuits de décision, le suivi des dossiers, assurer une meilleure lisibilité de l'action et des priorités mais aussi responsabiliser les cadres et in fine redonner du sens à l'action collective et au travail ;
- ✓ L'amélioration des procédures internes, pour une plus grande efficacité et une réactivité accrue pour les agents ;
- ✓ La correction de dysfonctionnements liés à des procédures aux effets induits négatifs et la recherche de nouvelles dynamiques individuelles et collectives.

La présence sur site et les relations collectives de travail sont à cet égard des facteurs essentiels.

Dans la fonction publique, le télétravail a connu une évolution significative ces dernières années, avec un premier accord signé le 13 juillet 2021 par la ministre de la Transformation et de la Fonction publique, les organisations syndicales représentatives des trois versants de la fonction publique et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

Si le dispositif est globalement perçu comme un vecteur de progrès social, les études portant sur les conséquences de ce mode d'organisation mettent également en évidence certains risques (étude : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? Sébastien Hallépée, Amélie Mauroux) :

- Du fait de l'éloignement physique, le télétravail comporte un risque d'isolement du salarié vis-à-vis du collectif de travail. Les cadres en télétravail font part d'un sentiment de distance non seulement vis-à-vis de leur hiérarchie mais également de leurs collègues ou collaborateurs ;

- Après prise en compte des caractéristiques individuelles, télétravailler deux jours ou plus par semaine n'est pas associé à une plus grande autonomie opérationnelle, par exemple pour organiser et exécuter le travail, les délais ou résoudre des incidents ;
- L'environnement de travail des cadres télétravailleurs est plus soumis à des changements organisationnels que celui des non-télétravailleurs. En effet, les cadres pratiquant le télétravail de façon intensive sont plus nombreux que les non-télétravailleurs à avoir connu au cours des 12 derniers mois des changements organisationnels importants de l'environnement de travail ;
- L'état de santé des cadres du secteur privé télétravaillant au moins un jour par semaine semble plus altéré que celui du reste des cadres. Les raisons de la mise en place du télétravail ne sont pas appréhendées par les enquêtes utilisées, pas plus que le rôle éventuel du télétravail sur l'état de santé du salarié ;
- Par ailleurs, les télétravailleurs intensifs sont deux fois plus nombreux (17 % contre 8 %) à présenter un risque dépressif modéré ou sévère. La moitié d'entre eux ont été arrêtés au moins une fois au cours des 12 derniers mois, contre un sur trois parmi les non-télétravailleurs.

Selon l'enquête emploi 2023 de l'Insee, la part de télétravailleurs parmi les salariés atteint 50 % chez les cadres, alors qu'elle est quasiment nulle chez les ouvriers et se situe à respectivement 8 % et 18 % chez les employés et les professions intermédiaires. Cette part de télétravailleurs varie également significativement selon l'âge : 7 % chez les salariés de moins de 25 ans, 22 % entre 25 et 49 ans, 17 % chez les 50 ans et plus, et elle est un peu plus élevée chez les femmes (20 %) que chez les hommes (18 %).

La baisse, depuis 2021, du taux de télétravailleurs s'observe pour toutes les catégories de population.

Le télétravail soulève ainsi la question de l'équité et du risque d'accroître durablement les disparités dans les conditions de travail entre les différentes catégories de salariés.

Sauf enquêtes ponctuelles (enquête Mobilité dans la Métropole toulousaine ou dans celle de Saint-Étienne, par exemple), les collectivités disposent rarement des outils et des données pour objectiver la réalité du télétravail, son évolution et ses impacts sur le territoire. Quand ces données existent, il est difficile d'établir des liens de causalité entre le télétravail et les évolutions constatées (mobilité, changements résidentiels, nouvelles habitudes de consommation, etc.) dont les origines sont souvent multifactorielles.

La Cour des comptes a réalisé un premier bilan du télétravail dans la fonction publique paru en novembre 2022. Elle indique notamment que *« le développement du télétravail dans la fonction publique ne devrait se poursuivre qu'en prenant nettement en compte l'intérêt du service. Cet impératif s'impose dans un contexte où, en pratique, coexistent deux approches du télétravail : l'une dans laquelle celui-ci résulte des demandes individuelles des agents, que la hiérarchie accepte largement dans une optique d'amélioration de la qualité de vie au travail, l'autre, plus ambitieuse, dans laquelle il constitue un mode d'organisation élaboré par l'employeur dans l'intérêt du service et des agents. »*

Conformément aux recommandations de l'Anact, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, « *c'est moins le nombre de jours télétravaillés qui dégrade le collectif de travail que les modalités de son animation. Il n'en demeure pas moins qu'en l'absence d'une appropriation complète du télétravail, son contingentement constitue l'outil le plus immédiatement utilisable* ».

Deux ans après la généralisation de la démarche de déploiement du télétravail, la Collectivité de Corse a analysé l'évolution des modes de travail.

Au-delà de l'impact budgétaire des différents dispositifs, c'est avant tout la question du sens du travail en tant que tel et de l'organisation du collectif qui ont été interrogées.

En augmentation continue, le nombre de jours de télétravail (passés de 36 jours à 42 jours par agent et par an, entre 2023 et 2024) ne permet toutefois pas de conclure à la pertinence du dispositif déployé.

Le coût associé aux différents leviers individuels de gestion du temps de travail représente en outre un enjeu financier significatif pour la Collectivité de Corse, qui doit maîtriser sa trajectoire globale.

Par ailleurs, le recours aux durées dérogatoires ou à deux jours dans la majorité des cas ont engendré des changements d'organisation : les agents télétravaillant 3 ou 4 jours sont finalement isolés de leur environnement de travail quotidien durant de longues périodes.

Des interprétations différenciées au sein des directions ont parfois abouti à un sentiment de traitement inéquitable dans l'application du règlement de télétravail.

Or, les équipes doivent pouvoir travailler ensemble pour maintenir la collaboration et la confiance nécessaires à l'atteinte des objectifs collectifs.

Ces éléments ont été discutés avec les organisations syndicales, lors du Comité Social Territorial du 17 avril 2025 et des deux réunions préparatoires tenues en amont (13 février et 14 mars 2025). Les échanges ont été constructifs et ont permis d'apporter un éclairage complet à la problématique, dans un esprit de responsabilité et de compréhension des enjeux, malgré les nuances et pluralités de lecture inévitables dans l'interprétation des données brutes.

La dimension de revitalisation des territoires de l'intérieur, qui doit permettre aux agents de télétravailler d'un endroit distinct de la seule résidence familiale, a été également prise en compte, ce qui a conduit à la précision du cadre applicable aux fins de mieux satisfaire à cet objectif partagé.

Les besoins en équipement des agents ont également été mis en évidence et intégrés dans la réflexion de l'administration.

Il est également apparu nécessaire de conserver la flexibilité qu'offre le télétravail, en harmonisant la quotité à 1 jour par semaine, pour tous les agents dont les activités sont télétravaillables, hors situations dérogatoires.

La Collectivité souhaite par conséquent réviser le règlement télétravail en ce qui concerne les modalités d'application décrites au point III, et notamment les quotités, durées du travail et modalités d'attribution.

En effet, jusqu' à ce jour les règles de principe étaient les suivantes :

1. La quotité de télétravail pouvant être accordée aux agents exerçant leur travail à temps plein (à l'exception de l'ensemble des agents d'encadrement) et dont :

- Toutes les activités du métier sont télétravaillables (métiers entièrement télétravaillables) ;
- Seules certaines activités du métier sont télétravaillables (métiers mixtes) est de 1 à 2 jours au plus de télétravail fixes au cours de chaque semaine de travail.

2. La quotité de jours retenue pour le télétravail doit être issue d'un échange managérial entre l'agent et son supérieur hiérarchique (dans la limite de 2 jours fixes/semaine). Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inférieur à 3 jours par semaine. Cette présence minimale dans les locaux de la Collectivité de Corse établie dans le cadre du règlement du télétravail s'entend quelle que soit la quotité de travail de l'agent (temps partiel et décharge d'activité de service compris).

Il est donc proposé de modifier cette partie du règlement comme suit :

La quotité est de **1 jour maximum par semaine** non fractionnable pour tous les agents de la Collectivité, que les métiers soient télétravaillables ou mixtes, que les agents soient affectés sur postes d'encadrement ou non.

Ce jour est proratisé en fonction de la durée de travail de l'agent, à savoir :

- 4 jours par mois pour une quotité de travail égale à 100 %
- 3 jours par mois pour une quotité de travail égale à 80 %
- 2,5 jours par mois pour une quotité de travail égale à 70 %
- 2 jours par mois pour une quotité de travail égale à 60 %
- 2 jours par mois pour une quotité de travail égale à 50 %

Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 4 jours par semaine (sauf en cas de dérogation, cf. infra). Cette présence minimale dans les locaux de la Collectivité de Corse établie dans le cadre du règlement du télétravail s'entend quelle que soit la quotité de travail de l'agent.

Les situations dérogatoires sont conformes aux dispositions du décret n° 2016-251 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature :

1° Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis de la commission dédiée.

2° À la demande des femmes enceintes ; l'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail ;

3° À la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du Code du travail, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable ;

4° Il pourra être dérogé aux quotités de télétravail et de présence sur le lieu lorsqu'en raison d'une situation exceptionnelle, l'agent ne peut pas accéder au service ou au travail sur site et uniquement sur proposition du directeur général des services.

Ainsi que les situations spécifiques suivantes :

5° Les décharges d'élu local et syndicales pourront être posées concomitamment au jour de télétravail, dans la limite des autorisations.

6° 1 jour d'absence pourra être posé, accolé ou non au jour de télétravail, au cours d'une même semaine et ce quel que soit le motif : congés annuel, RTT, autorisation spéciale d'absence, etc.

Concernant le télétravail dérogatoire prévu par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié, 1 ou des jours supplémentaires de télétravail pourra/ont être octroyé(s) sur justificatif et après avis hiérarchique, selon la procédure suivante :

- Envoi de la demande et des pièces justificatives à l'adresse générique : teletravail@isula.corsica ;
- Vérification de la complétude du dossier par les ressources humaines ;
- Recueil de l'avis hiérarchique (N+1, DGA métier, DGA RH) ;
- Transmission de l'avis au DGS pour décision définitive ;
- Information de l'agent par retour de courriel.

À noter : afin d'aménager dans le temps les effets de la procédure susmentionnée, les agents titulaires d'une convention dérogatoire de durée de télétravail devront formuler leur demande de renouvellement deux mois avant expiration de leur autorisation.

Par ailleurs, il est à rajouter que le jour de télétravail est fixe et prévu à la convention. Il ne peut être modifié qu'à la demande de la hiérarchie et pour nécessités de services.

Chaque agent devra préciser dans la convention l'adresse à laquelle il entend télétravailler sans que cela ne soit obligatoirement sa résidence familiale.

Les nouvelles dispositions sont donc soumises à votre validation et figurent dans le nouveau règlement télétravail annexé au présent rapport.

Je vous demande de bien vouloir délibérer sur le présent rapport et son annexe.

