

ASSEMBLEE DE CORSE

4 EME SESSION EXTRAORDINAIRE DE 2022

REUNION DES 28 ET 29 JUILLET 2022

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

**MUDALITÀ DI U TELETRAVAGLIU PER I PERSUNALI DI A
CULLETTIVITÀ DI CORSICA**

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

RAPPORT DU PRESIDENT DU CONSEIL EXECUTIF DE CORSE

Le présent rapport a pour objet de présenter à votre Assemblée la révision des supports permettant le lancement opérationnel du télétravail comme nouvelle modalité d'organisation du travail au sein de la Collectivité de Corse.

Pour rappel, en 2020, au sortir d'une période de télétravail « de crise », la Collectivité de Corse a souhaité identifier les modalités d'un déploiement généralisé de cette nouvelle forme de travail dans ses services.

En effet, le télétravail apparaît aujourd'hui comme un mode d'organisation permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, de réduire les déplacements, et ainsi de permettre aux agents de la Collectivité de Corse de diminuer leurs frais de carburant et de transport.

C'est également une opportunité de redynamiser les territoires.

Il s'agit aujourd'hui d'identifier les modalités de déploiement de cette nouvelle forme de travail en distinguant plusieurs enjeux : les questions relatives aux conditions d'exécution de l'activité, l'impact et les modalités d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, les questions de management, de soutien social, les enjeux techniques (matériels et connexions) et la déclinaison territoriale de ces questions (qui interviendra dans un second temps pour ce qui concerne l'activité de ses services).

Au travers de différents groupes de travail, et en collaboration avec les partenaires sociaux, il s'est agi d'élaborer un référentiel des métiers et compétences télétravaillables au travers d'une cartographie complète et d'une classification des métiers en fonction de leur télétravaillabilité.

Cette démarche a également pris en compte le cadre réglementaire et statutaire pour permettre la conception d'un règlement du télétravail et de ses corollaires, la convention individuelle de télétravail et le formulaire de demande de télétravail.

Enfin, les modalités d'accompagnement des agents et des managers en matière de risques psycho-sociaux, de formation, de coaching, d'outils de management dédiés ont été définis au travers d'un guide du télétravail à destination des agents.

En effet, si le télétravail présente de nombreux avantages pour les agents évoqués dans les retours d'expérience, certains ont évoqué également le risque d'isolement et les difficultés que peut représenter l'éloignement du collectif de travail.

La proposition formulée est donc celle d'un déploiement progressif au sein des

services afin de sécuriser cette généralisation du dispositif et de tenir compte de l'ensemble de ces enjeux.

L'ensemble des livrables produits a été validé en comité technique du 07 mai 2021, et adopté par la Commission permanente par délibération du 19 mai 2021 permettant l'adoption du télétravail comme nouveau mode d'organisation du travail.

A ces travaux, a été associée une période d'expérimentations phasée, qui a démarré en octobre 2020 et qui s'est poursuivie en 2022 avec le démarrage du dernier cycle d'expérimentation.

L'analyse de ces retours d'expériences qui vient finaliser l'ensemble des travaux menés et permettre le déploiement opérationnel de cette démarche de normalisation, appelle aujourd'hui certains ajustements, notamment :

- Une révision du règlement télétravail sur trois points précis :
 - o Des évolutions réglementaires au regard de l'accord national relatif à la mise en œuvre du télétravail approuvées en comité technique du 21 février 2022 ;
 - o L'ajout d'une recommandation à fixer un jour de télétravail privilégié pour les encadrants ;
 - o Des précisions apportées quant au cumul de jours de télétravail et de jours de congés ou d'absence (cf. Annexe 1).
- Une révision de la cartographie des métiers télétravaillables au regard des ajouts de métiers à intégrer depuis la 1ère édition et des ajustements à apporter suite au Plan de Continuité d'Activité (cf. Annexe 2).
- Un guide du télétravailleur enrichi des retours d'expérience (cf. Annexe 3).

Cette finalisation des travaux doit conduire à la généralisation du télétravail à partir du mois de septembre 2022, avec le lancement de la campagne de recensement des candidatures des agents souhaitant télétravailler (cf. Annexe 4).

Il convient désormais d'activer ce processus en accord avec l'ensemble des parties prenantes qui ont unanimement encouragé cette démarche, en gardant à l'esprit que le télétravail induit aussi une nouvelle pratique du management.

Le télétravail aura ainsi vocation à ne plus être un outil utilisé uniquement en période exceptionnelle, mais à entrer dans nos pratiques quotidiennes et ainsi ouvrir la voie de la mobilité.

Ce changement majeur permettra de préfigurer l'évolution de nos métiers et de notre organisation de demain moderne et innovante, exigeante sur la qualité du service rendu, et privilégiant toujours la proximité et l'écoute dans la relation à l'utilisateur.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.