



COVID-19 - Bulletin d'information n° 17 du 8 Juin 2020

Un nouveau cadre pour le télétravail

Mesdames et Messieurs les agents municipaux

La phase de déconfinement ouverte le 2 juin dernier confirme le travail sur site comme règle générale de fonctionnement des services. Elle marque une nouvelle étape dans le retour progressif vers le niveau de présence physique qui prévalait avant la crise sanitaire.

Cette reprise croissante de l'activité présentielle exige, évidemment, en toute priorité, un respect absolu des consignes et un aménagement de l'ensemble des locaux garantissant la sécurité et la santé des agents. Elle implique de fait, aussi, une approche nouvelle au télétravail.

Celui-ci compte bien sûr toujours parmi les modes d'organisation de travail possibles. Il sera mis en œuvre selon des modalités revisitées par rapport à celles de ces dernières semaines. Des modalités permettant de l'intégrer progressivement mais pleinement dans un dispositif de l'organisation d'ensemble du travail au sein des services municipaux.

Ce recours maintenu du télétravail s'inscrit dans une perspective positive pour tous : le retour sécurisé des agents dans les services, l'amélioration de leur qualité de vie, une meilleure efficacité du service public, une réduction des nuisances environnementales liées aux transports.

Le télétravail, tel qu'il s'est spontanément et massivement mis en place dans les services dès les premiers jours de l'état d'urgence sanitaire correspondait à un impératif conjoncturel : assurer la poursuite des activités du service public - la présence physique des agents sur site étant exceptionnelle et réduite à une nécessité absolue. Les modalités dérogatoires dans lesquelles il s'est généralisé n'ont relevé que de ce seul contexte et de circonstances limitant de manière drastique toute forme de déplacement.

Cette pratique-là du télétravail cesse certes, naturellement, avec les contraintes du confinement. Mais cette étape ne remet nullement en cause les perspectives qu'ouvre cette organisation du travail dans une société toujours plus numérisée, ni l'intérêt que l'administration municipale lui porte, ainsi qu'elle l'a affirmé par note de service du 6 mars 2020.

Il s'agit, au contraire, d'en retenir le sens initial puis d'envisager et d'en structurer la mise en œuvre dans le cadre d'un dispositif global consolidé et stable, d'abord par une convergence progressive des pratiques, ensuite par une optimisation qui en fera un « outil » supplémentaire de performance adapté aux moyens, aux exigences et aux modes de vie de ce temps.

Dans cette logique, notre dispositif définitif, dont les modalités devront être fixées par délibération du Conseil municipal, sera précédé d'une phase transitoire qui contribuera à inscrire durablement la conduite du changement dans la culture et les pratiques managériales des personnels concernés. Car s'il est vecteur d'innovation, en concevant une activité indépendamment de la présence sur site, le télétravail doit s'inscrire en adéquation avec une organisation collective du travail, une vigilance sur la réalité de son exercice individuel et sur la concrétisation d'un résultat objectivable.



En période transitoire, et donc ponctuelle au regard du décret n°2020-524 du 5 mai 2020, il se structurera à travers une formalisation des demandes et un contrôle d'exercice des activités. Dans ces conditions, le télétravail pourra se poursuivre au sein des services municipaux jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire suivant cinq règles précises :

- une demande écrite de l'agent, et à son initiative, détaillant les jours et heures souhaitées, ainsi que les activités susceptibles d'être traitées en télétravail. Dans le cas d'une demande justifiée par une vulnérabilité au covid19, il conviendra d'y joindre les justificatifs correspondants ;
- une réponse écrite du responsable hiérarchique correspondant, soit à une autorisation temporaire, soit à un refus motivé, en fonction de son appréciation de la faisabilité du télétravail demandé au regard de la nature des activités et des sujétions propres du service. A cet égard, il ne saurait y avoir ni autorisation de principe ni automaticité pour quelque cause ou de quelque manière que ce soit ;
- des échanges par voie électronique de préférence. A cet effet, des formulaires de demande, ainsi que les documents-type d'accord hiérarchique et de carnet de bord, sont à disposition et téléchargeables sur le portail <https://dgansi-info.e-mrs.fr/>
- un maximum de trois jours télétravaillés par semaine - sauf cas dérogatoire lié aux exemptions prévues en cas de vulnérabilité au Covid-19 ou de nouvelle vague épidémique ;
- un suivi et un contrôle effectifs, par la chaîne hiérarchique, de l'activité et des résultats de l'activité télétravaillée. La façon de servir avec ce mode de travail sera nécessairement évaluée au moment de l'entretien professionnel annuel.

A compter de la fin de l'état d'urgence sanitaire, et sous réserve de futures directives gouvernementales, ces cinq conditions se complèteront avec :

- la fin des demandes correspondant aux exemptions pour cause de vulnérabilité au Covid-19 - sauf cas de nouvelle vague épidémique ;
- la possibilité de télétravail limitée aux services ayant défini un projet d'organisation global des activités du service issu d'une réflexion collective portant, a minima, sur les activités susceptibles d'y être télétravaillées et sur ses modalités envisageables.

A cet égard, la « Mission Azur » reste à la disposition du réseau des Directions de Ressources Partagées pour toute précision complémentaire. Chargée de la conduite générale du projet Télétravail à l'échelle de l'administration municipale toute entière, elle veillera à la mise en œuvre et au suivi de ces directives, avec un double objectif : harmoniser les processus et les retours d'expérience, entretenir un dialogue continu à ce sujet avec les représentants du personnel.

Le Directeur Général des Services

Jean-Claude GONDARD