



# MOSELLE FIBRE

---

**Objet : Mise en place du télétravail au sein de MOSELLE FIBRE**

## **BUREAU DU 20 DECEMBRE 2021 RAPPORT N° BR 2021-203**

Le télétravail constitue une opportunité, pour les agents comme pour l'administration, d'améliorer la qualité de vie au travail et l'efficacité des organisations. Il repose à la fois sur le volontariat et la confiance.

Il constitue également un moyen d'agir en faveur du développement durable, en limitant les déplacements « domicile/travail » et en diminuant les impacts environnementaux des activités des personnels.

Il peut par ailleurs permettre le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap ou de santé fragilisée, ainsi que l'emploi de personnels ayant des contraintes d'éloignement, de logement, de mobilité.

Enfin, il a été fortement utilisé en France dans la cadre de la crise sanitaire actuelle et reste le seul moyen de la continuité de l'action publique en cas de confinement.

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique territoriale est encadrée par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le 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.

Le télétravail implique la mise en place d'un management centré sur l'autonomie et la responsabilisation. Il s'agit d'un mode optionnel d'organisation du travail qui :

- requiert l'accord de l'agent et celui du responsable de service,
- n'est possible que pour une part de la durée hebdomadaire du travail, afin de ne pas couper l'agent de la collectivité dans laquelle il travaille,
- ne se conçoit que pour certaines tâches,
- nécessite une adaptation des modes de management de la part des encadrants et des méthodes de « reporting » demandées à l'agent.

MOSELLE FIBRE a souhaité dès le 30 juin 2019 faire évoluer ses pratiques en s'engageant dans cette nouvelle organisation du travail, par le biais d'une expérimentation d'une année.

Dans ce cadre il a été permis aux agents qui le souhaitaient de prendre jusqu'à 2 jours de télétravail par mois. Les agents du pôle technique ayant pour mission le suivi des travaux de déploiement fibre optique ne pouvaient pas prétendre au télétravail.

Au mois de mars 2020, les conditions sanitaires, et notamment le confinement mis en œuvre par l'Etat, ont modifié les conditions d'application de l'expérimentation.

D'une part, l'expérimentation a été prolongée de manière à garantir la continuité de l'action de MOSELLE FIBRE suivant les conditions de travail fixées par l'Etat. D'autre part, il a été permis à la totalité des services de MOSELLE FIBRE d'avoir accès au télétravail.

La quotité de jours télétravaillés a alors varié entre mars 2020 et décembre 2021, de 5 jours par semaine pendant le confinement, à 1 jour par semaine dans la condition où les exigences sanitaires le permettaient.

Le retour sur l'expérimentation engagée conduit aux conclusions suivantes :

- La mise en œuvre du télétravail est réalisable à l'échelle du Syndicat. En effet, il a été fourni aux agents les équipements informatiques nécessaires à la pratique du télétravail.
- La quotité de télétravail envisagé initialement, à savoir 2 jours par mois, paraît être faible au regard des atouts que soulève le télétravail. Il est proposé d'augmenter cette quotité à 1 jour de télétravail par semaine. Une quotité supérieure est pour le moment exclue afin d'éviter les pertes de liens sociaux au sein de la structure et avoir pour effet secondaire une perte de connaissance des actions de chacun.

L'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 précité prévoit que chaque employeur public définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure.

Cette déclinaison du cadre réglementaire par l'employeur répond à plusieurs objectifs :

- La formalisation des procédures dans lesquelles les agents devront inscrire leur demande,
- L'accompagnement des services à la mise en œuvre,
- La mise en place d'une démarche partagée permettant à tous de s'approprier les enjeux et les prérequis d'une organisation du travail efficace lorsqu'une partie de l'équipe exerce ses fonctions en télétravail.

Le projet de règlement, joint en annexe 1 du rapport fixe le périmètre de l'application du télétravail au sein de MOSELLE FIBRE.

Une convention individuelle liant le supérieur hiérarchique, le Directeur et l'agent en situation de télétravail est signée lors de la mise en œuvre du télétravail. Elle est jointe en annexe 2.

L'application de ce règlement concernera les agents de MOSELLE FIBRE dont les emplois sont éligibles au télétravail. Ce règlement sera soumis au prochain CTP.

Je demande au Bureau de bien vouloir en délibérer et :

- **VALIDER** le règlement d'application du télétravail joint en annexe 1 du rapport,
- **M'AUTORISER** à prendre toutes mesures nécessaires en vue de l'exécution de la délibération afférente.



Jean-Paul DASTILLUNG