



INSEE

INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES
ÉCONOMIQUES

CONCOURS Contrôleur principal

ANNÉE 2025

INDIQUEZ VOTRE NUMÉRO DE CANDIDAT

N° [Yellowed out]

Note et appréciations du correcteur



ÉPREUVE

de note de synthèse à caractère
administratif

B. - Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 1/2

IMPRIMERIE NATIONALE

0 026276 1

Note de synthèse à caractère administratif

Avec 22 % des salariés du secteur privé concernés par le télétravail en 2024 contre 4 % en 2013, le télétravail est désormais une pratique ancrée dans les entreprises. Il s'agit d'une forme de travail exercée hors des locaux d'affectation grâce, essentiellement, à l'outil informatique. La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid 19 a bouleversé les schémas traditionnels du travail. Le télétravail, pratique auparavant marginale, s'impose dans le monde du travail et interroge. Nous développerons d'abord les enjeux initiaux de cette forme d'organisation du travail (I). Puis nous expliciterons les conséquences de la crise sanitaire de 2020 sur cette pratique du télétravail qui a explosé.

I. Les enjeux initiaux du télétravail.

Après avoir dressé un historique du télétravail, nous expliciterons des cadres juridiques qui le définissent.

A) un peu d'histoire

C'est en 1978 que la notion de télétravail apparaît pour la première fois en France, suite à l'essor des technologies de l'information et de la communication. Le concept évolue dans les années 80 et se précise en 1993 : il définit un travail réalisé à distance au moyen de l'outil informatique. La notion de télétravail est intégrée au Code du travail en 2012 par la « loi Warsmann », article L1222-9 et énonce deux principes fondamentaux : tout télétravailleur est un salarié à part entière et l'adoption de ce mode de pratique est volontaire. L'ordonnance du 22 septembre 2017 précise cette définition en abrogeant le caractère régulier du télétravail,

l'obligation d'un avenant au contrat de travail et en reconnaissant tout accident qui surviendrait dans ce cadre comme accident du travail. Enfin, le télétravail est un droit dont le refus doit être motivé par l'employeur. Les modalités de déploiement du télétravail sont ensuite détaillées par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020.

Peu usité avant la crise sanitaire, le télétravail s'impose dans de nombreuses professions lors de la pandémie de Covid 19 puisque plus de 25 % des salariés ont pratiqué le télétravail pendant le confinement contre 3 % avant 2020. Rendre pérenne ce mode de travail a été une réflexion menée par les entreprises du secteur privé tout comme le secteur public. Ainsi, les cadres juridiques d'application du télétravail l'ont-ils défini.

B) le cadre juridique du télétravail dans le secteur privé et dans la fonction publique.

Mis à jour en 2024, ces cadres juridiques s'accordent sur la définition du télétravail comme désignant toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exercé par un salarié ou un agent dans les locaux où il a été affecté est réalisé en dehors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. La notion de volontariat est, en outre, fondamentale, dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Tout employé ou agent, télétravailleur ou non, doit être soumis à la même égalité de traitement. En revanche, le droit à la

déconnexion, n'est présent que dans la réglementation qui régit la fonction publique, ainsi que les montants d'indemnisation du télétravail.

À l'Insee, la circulaire du 3 juillet 2021 indique trois régimes de télétravail auxquels les agents peuvent souscrire. Les services ont la possibilité d'aménager ces dispositions, comme l'instauration d'un jour sur site pour tous ou l'annulation d'une journée de télétravail en cas d'urgence prépondérante.

La banalisation du télétravail s'accompagne d'un impératif d'adaptabilité d'un point de vue matériel, avec la multiplication des postes nomades par exemple, ainsi que des services de visioconférences ; mais aussi managérial. En effet, le personnel a dû être formé à grande échelle.

Le télétravail a dû se déployer vite et efficacement lors de la crise sanitaire. Il a dû être défini et cadré. Nous allons désormais nous intéresser aux conséquences de la crise de 2020 sur cette pratique.

II - Les conséquences de la crise sanitaire sur la pratique du télétravail.

Nous verrons dans un premier lieu les conséquences en termes de productivité et de conditions de travail. Ensuite, nous développerons quelques préconisations.

A) les conséquences sur la productivité et les conditions de travail.

Les accords sur le télétravail ont explosé suite



INSEE
INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES
ÉCONOMIQUES

CONCOURS Contrôleur principal

ANNÉE 2025

INDIQUEZ VOTRE NUMÉRO DE CANDIDAT

N°

Note et appréciations du correcteur



ÉPREUVE

de note de synthèse administrative

N.B. - Il est interdit aux candidats de signer leur composition ou d'y mettre un signe quelconque pouvant indiquer la provenance de la copie

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 2/2

IMPRIMERIE NATIONALE

0 026276 1

au confinement. Ainsi, on en comptait 390 en 2017 contre 4070 en 2021. Un développement si rapide interroge quant aux incidences sur la productivité et les conditions de travail. Néanmoins, des expérimentations menées entre 2012 et 2018 avaient tiré un bilan globalement positif du télétravail avec une hausse de la créativité, du nombre d'heures de travail, une baisse du coût de location des locaux et une rotation moindre des effectifs. Le bilan était particulièrement positif en terme de productivité pour les volontaires. En effet, et cela demeure : le télétravail ne doit pas être contraint.

Depuis la banalisation du télétravail, le taux d'actifs familiarisé aux nouvelles technologies de l'information et de la communication a fortement progressé. Néanmoins, un manque de formation aux outils spécifiques du télétravail est déploré.

Néanmoins, environ 76% des actifs sont satisfaits par rapport à leur travail. Le chiffre est stable depuis le début des années 2000. Les modes d'organisation du travail, dont le télétravail, ne semble donc pas influencer sur cette notion de satisfaction.

À l'Insee, 30% des agents ont fait le choix du télétravail, ce qui induit une baisse conséquente de la présence sur site et engendre donc une réflexion sur les locaux et le coût lié à leur location. Les agents dressent un bilan très positif de cette pratique, tant en terme de qualité de vie que d'incidence sur leur santé physique et mentale. Les encadrants manquent davantage puisque leur charge de travail peut être impactée. Aucun effet sur la productivité n'a en outre été détecté. Toutefois, un recul de quelques années serait nécessaire afin de dresser un bilan du télétravail.

Si les conséquences du télétravail pour ce qui concerne la productivité et les conditions de travail méritent d'être affinées, les indicateurs semblent plutôt positifs. Quelques années après la crise sanitaire, quelques préconisations émergent.

B) recommandations et préconisations

La réflexion manque encore de recul. Toutefois certains effets néfastes sur la santé inquiètent, comme des troubles musculo-squelettiques, une incidence sur la santé mentale, une dégradation des comportements alimentaires. Par ailleurs, les télétravailleurs travaillent davantage que les non-télétravailleurs (43 heures par semaine contre 42,4). Ainsi, suite à des inquiétudes de l'OMS ou de l'OIT, l'Inret propose des recommandations afin de favoriser la sécurité des télétravailleurs et de développer leur formation quant à leur santé. En outre, tout travailleur ne peut prétendre au télétravail ce qui génère une inégalité et un sentiment d'injustice. Les catégories de travail et la situation géographique ne permettent pas le même accès à cette pratique. En effet, 55% des cadres télétravaillent et 22% des professions intermédiaires contre 10% des salariés. Les grandes métropoles sont également plus propices au télétravail.

Le télétravail génère donc des inégalités difficiles à résoudre.

Donc conclure, le télétravail est une pratique qui a bouleversé le monde du travail, encore en expérimentation mais qui se fonde sur une réglementation solide. Si la productivité ne semble pas en souffrir et si un grand nombre d'agents ou d'employés, il n'est toutefois pas réparti équitablement et commence à soulever des questions d'ordre sanitaire. Néanmoins, le télétravail peut offrir un potentiel certain d'amélioration du service public et de l'entreprise. Il reste donc de nombreuses perspectives à explorer.