



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 à caractère
administratif

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 112

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

IMPRIMERIE NATIONALE

0 026276 1

Le télétravail est toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

la crise sanitaire de 2020 a soudainement vu son développement croître de manière exponentielle. Qu'en est-il de son fonctionnement aujourd'hui?

Après avoir explicité dans une première partie l'enjeu initial de ce dispositif, la deuxième partie sera consacrée aux conséquences de la crise sanitaire sur la pratique du télétravail.

Un dispositif à enjeu

La fonction publique et le secteur privé ont tous les deux une réglementation concernant le télétravail.

A) L'aspect juridique du télétravail dans la fonction publique

Le décret du 11 février 2016 détermine la réglementa-

tion concernant le télétravail dans la fonction publique. le salarié est autorisé à exercer une partie de son temps de travail en télétravail. Il assure une présence minimale sur site et se trouve en télétravail le reste du temps. Il utilise les technologies informatiques et de communication.

le télétravail est cependant déterminé par les activités exercées et non les postes occupés.

L'accord du 13 juillet 2021 est une réflexion sur l'organisation du télétravail et définit les activités télétravaillables ou non. Il s'avère que certains métiers peuvent devenir télétravaillables.

les grands principes du télétravail sont le volontariat, la relation de confiance entre le salarié et l'encadrant, l'égalité de traitement des salariés et la réversibilité de l'autorisation de télétravail.

L'accent est mis sur le droit à la déconnexion pendant

le temps de travail.

Le lieu d'exercice du télétravail est aussi défini, la protection des données est assurée, la prévention des risques et les accidents de travail font l'objet d'attentions particulières et sont aussi importants que pour les agents présents sur site et la prise en charge du télétravail est effectuée par l'employeur qui fournit les outils numériques nécessaires au salarié.

B) le cadre légal du télétravail dans le secteur privé

la loi du 19 juillet 2023 régit le télétravail dans le privé. Cela passe par un accord collectif ou la charte de l'employeur sinon par tout moyen.

Ce dispositif permet de préciser les conditions de passage en télétravail, les modalités d'acceptation du salarié, les modalités de contrôle du temps de travail, les plages horaires. Cela fixe également les modalités d'accès pour les travailleurs handicapés, les salariées enceintes, les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche.

les salariés ont donc les mêmes droits que ceux qui travaillent sur site.

lorsque l'employeur refuse la demande de télétravail d'un salarié, celle-ci doit être motivée par une réponse. Ce n'est pas pour autant un motif de rupture de contrat de travail de refuser un poste de télétravailleur.

Quant à l'accident de travail, il est considéré comme tel même sur son lieu de télétravail par l'article 411-1 du code de la sécurité sociale.

Selon l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'employeur doit informer le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou services de communication avec sanction si ce n'est pas respecté. Il doit également l'informer s'il souhaite occuper ou reprendre un poste sans télétravail.

Un entretien doit aussi être organisé annuellement sur les conditions d'activité et la charge de travail. Si le salarié refuse l'accord ou la charte de l'employeur, sa décision doit être connue dans une période d'un mois.

Et si, dans des circonstances exceptionnelles comme cela a été le cas pour la crise sanitaire, le télétravail devient la règle, le salarié a un mois pour refuser cet accord ou cette charte.

Suite à cela, le télétravail a été mis en place durant la crise sanitaire de manière soudaine.

II la pratique du télétravail et ses conséquences lors de la pandémie

A) le bilan du télétravail dans la fonction publique
le télétravail est apparu en 1992, a été instauré en 2012 puis a été élargi et assoupli par le décret du 5 mai 2020 et l'accord collectif du 13 juillet 2021 pour la mise en place dans la fonction publique.

Suite à la pandémie, la banalisation du télétravail est la règle. En effet, environ 90% des agents et des encadrement de l'Insee l'ont choisi et ils le font en majorité deux jours par semaine.



INSEE

INSTITUT NATIONAL
DE LA STATISTIQUE
ET DES ÉTUDES
ÉCONOMIQUES

CONCOURS Contrôleur principal

ANNÉE 2025

INDIQUEZ VOTRE NUMÉRO DE CANDIDAT

N° [REDACTED]



ÉPREUVE

de Note de synthèse à caractère
administratif

NOMBRE D'INTERCALAIRES : 212

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

IMPRIMERIE NATIONALE

0 026276 1

Une baisse de la présence sur site est à noter par rapport à 2019 avec un accroissement entre 2022 et 2023.

Malgré l'insuffisance de formation au télétravail, le ressenti des agents est positif : qualité de vie, équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, impact sur la santé physique ou mentale. Les conditions de travail sont jugées bonnes ou excellentes. Le constat est également positif pour les encadrants de l'Insee.

Ceux qui ne télétravaillent pas le font par choix et ont un ressenti négatif sur le sujet.

Le défi est stratégique et opérationnel : un effort budgétaire a été réalisé d'un point de vue informatique avec une amélioration à apporter pour le fonctionnement technique de la visioconférence.

L'utilisation de l'immobilier et de son coût est en réflexion dans la fonction publique.

Deux approches du télétravail existent : une demande

individuelle des agents ou un mode d'organisation élaboré par l'employeur.

le maintien d'un collectif de travail et d'une organisation efficace du service doit se faire en contiguant la quotité de jours de télétravail.

Il peut en effet y avoir une fragilisation possible des collectifs de travail avec des freins dans les échanges entre agents et sur la charge de travail d'une partie des encadrants. L'équipe n'est au complet qu'un nombre limité de jours dans l'année avec une moindre fluidité des échanges et une plus grande difficulté à intégrer les nouveaux arrivants.

À l'Insee se sont mis en place trois régimes de télétravail avec une présence permanente sur site si pas de choix. Les objectifs du télétravail sont de construire de nouveaux collectifs de travail centrés sur les résultats et la qualité du service.

Cela permet une amélioration du service public et le télétravail a familiarisé une population avec les nouvelles technologies de l'information et la communication. Le service public a aussi développé le téléenseignement et la téléconsultation médicale qui pourrait se développer à l'hôpital. Les télétravailleurs feront peut-être appel à eux puisque certains d'entre eux dénoncent des effets négatifs de ce dispositif sur la santé ainsi que sur la vie sociale et l'activité de travail.

B) le télétravail peut affecter la productivité des entreprises

Le travail hybride s'est développé depuis la pandémie. En 2024, 22% des salariés du privé pratiquent le télétravail au moins une fois par mois contre 4% en 2019. C'est en majorité 60% dans les finances et 75% dans l'information-communication (2,3 jours par semaine). Ce sont 2/3 parmi les cadres, 2/10 dans les professions intermédiaires et 1/10 parmi les employés. Pendant le confinement, plus d'un quart des salariés ont télétravaillé contre 3% avant.

Pour une étude réalisée dans une agence de voyages, l'effet est positif pour les tâches créatives: 13% d'effets positifs sur la productivité individuelles des salariés car moins de pauses et plus d'actions réalisées. Pour l'interaction en face-à-face, c'est 2 à 4% d'effets positifs.

Les effets sont plutôt négatifs pour une tâche routi-

nière et positifs pour une tâche créative.

Cette étude permet de constater qu'il y a une augmentation du nombre d'heures travaillées avec le télétravail. Les besoins sont modifiés en matériel informatique et en locaux.

Le temps de télétravail diffère d'une entreprise à l'autre avec un passage soudain lors du confinement avec des effets sur la productivité.

Des salariés qui se sont retrouvés sur des postes en télétravail ou non pendant 9 mois ont pu choisir s'ils mettaient fin ou non au télétravail et ceux qui y sont restés ont eu des effets grands et positifs sur la productivité.

Mais il faudra plusieurs années de pratique pour voir les effets du télétravail sur la productivité.

Le télétravail s'est beaucoup développé depuis la crise sanitaire ce qui a permis de mettre en place un cadre et de voir les effets de ce dispositif lors de la crise sanitaire.

Le mouvement a tendance à ralentir un peu, des entreprises faisant machine arrière sur le développement du télétravail et incitant leurs salariés à venir travailler de nouveau en présentiel.

Le passage aux trois jours, notamment dans la fonction publique, pour certaines administrations, ne semble pas être à l'ordre du jour pour le moment.