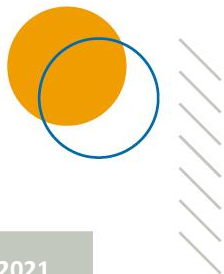


Evaluation du dispositif de télétravail

Suite à la période d'expérimentation



Pourquoi évaluer ?

Pour rappel

La Charte précise « nos collectivités souhaitent mettre en place une expérimentation du télétravail qui donnera lieu à une première évaluation. La présente Charte sera amendée, si nécessaire, en fonction des constats dressés. »

Période prévue d'un an d'expérimentation.

→ Nous avons commencé cette phase par des questionnaires d'évaluation.

Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique de juillet 2021

Des négociations à entamer avant le 31/12.





Que dit l'accord national du 13 juillet 2021 ?





Précision de la définition du télétravail

- Forme d'organisation du travail
 - Qui permet à l'agent de travailler ailleurs que dans son service ou ses locaux habituels
 - Grâce aux technologies de l'information et de la communication (TIC)
-
- Pas de changement
 - Conforme à notre Charte

Principes

- Volontariat (formalisation écrite)
 - Alternance entre le travail sur site et le télétravail : 3 jours maximum hebdomadaires sauf exception (peut s'apprécier sur une base mensuelle)
 - Usage des outils numériques : matériel, serveurs, messageries et logiciels métiers
 - Réversibilité de la part de l'employeur (après entretien et pour motivation dans l'intérêt du service) ou de l'agent dans le respect d'un délai de prévenance
 - Possibilité de déplacer un jour de télétravail avec accord hiérarchique
- Pas de changement, le cadre national a toujours permis d'aller jusqu'à 3 j / semaine

La nouveauté de l'accord :

- Le télétravail peut être mis en œuvre en cas de circonstances exceptionnelles ***à la demande de l'employeur***



Objectif de l'accord


Faciliter et améliorer le recours au télétravail en envisageant cette pratique comme un mode d'organisation parmi d'autres pour accomplir des missions de service public

→ C'est ainsi que nous avons souhaité le mettre en place dans nos collectivités, puisque la limitation de nombre d'agents concernés par l'expérimentation a été levée. Aujourd'hui, nous comptons plus de 830 télétravailleurs.



Enjeux

- Attractivité du secteur public : un atout en termes de recrutement
- Impact environnemental : 130 Tonnes de CO2 évitées
- Impact territorial par un meilleur équilibre entre les territoires
- Impact sur l'aménagement des locaux, après avis des instances de dialogue social : notre administration n'a pas d'objectif en la matière.
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : conséquences encore incertaines. Néanmoins, 70% des télétravailleurs sont des femmes dans nos collectivités.



Contenu de l'accord (1/3)

- Télétravail à la demande des agents et avec l'accord de l'employeur
- Télétravail jusqu'à 3 jours / semaine pour un agent à temps plein
- Plus de 3 jours : pour un proche aidant, pour une femme enceinte (sans accord du médecin du travail) : **dispositif déjà mis en place depuis la parution du RH pratique n°9 « Les outils à disposition des parents et futurs parents »**
- Lieux : domicile, autre lieu privé, autre lieu à usage professionnel, tiers lieu. Sont exclus le travail en site distant ou le travail nomade
- L'employeur fournit : accès aux outils numériques, la sécurisation des données et le respect du RGPD
- Y compris pour l'exercice des droits syndicaux



Contenu de l'accord (2/3)

- L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités et non les postes.
 - Cette éligibilité fait l'objet d'un dialogue social
 - Implique une réflexion sur l'organisation du travail
- Les apprentis et les stagiaires sont inclus

→ L'accord ne fait qu'entériner ce que nous avons déjà établi pour nos collectivités.



Contenu de l'accord (3/3)

- La mise en œuvre du télétravail doit faire l'objet d'un dialogue social
 - Le télétravailleur a les mêmes droits et devoirs que lorsqu'il exerce dans les locaux
 - Le texte insiste sur la nécessité de garantir un droit à la déconnexion (négocié) et une mesure de la charge de travail
 - Il demande la prise en compte de la santé, la sécurité, les conditions de travail hors des locaux. Les agents sont couverts pour les accidents de travail et de trajet
 - Et prise en compte des risques psycho-sociaux
- Tous ces principes sont déjà posés dans la Charte, mais nous pouvons travailler ensemble pour mieux garantir leur application.



Management

- L'accord cadre insiste sur les compétences managériales nécessaires au pilotage d'équipes pratiquant le télétravail
- Il encourage à revisiter les process de travail et des processus de décision
- Et à promouvoir la confiance, l'autonomie et le sens des responsabilités
- L'encadrant doit être le garant du lien social et l'animateur d'équipes
- L'accent est mis sur la formation et l'accompagnement du manager comme des équipes

→ Il ressort des questionnaires que certains managers ont encore une vision stéréotypée du télétravail. Un important travail de sensibilisation et de communication est nécessaire en 2022. Néanmoins, des formations sur le management à distance ont d'ores et déjà été organisées au sein de nos collectivités. Cet axe a été intégré au plan de formation pluriannuel et de nouvelles sessions pourront donc être proposées en lien avec le CNFPT. Des ressources sont également disponibles dans les espaces collaboratifs dédiés au télétravail dans Alizé.



Indemnisation

- Dans la FPE et PFH
 - Indemnisation forfaitaire de 2,5€/ jour de télétravail
 - Dans la limite de 220€/an
 - Versement trimestriel
- Aux termes de l'accord national, « les employeurs publics de proximité des trois versants de la fonction publique s'engagent, s'ils ne l'ont pas déjà fait, à engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail qui déclinera le présent accord ».

→ Une charte existe au sein de nos collectivités. Il n'y a pas d'obligation de mettre en œuvre l'indemnité télétravail, libre choix de l'autorité territoriale en vertu du principe de libre administration.



Indemnisation

Pourquoi ne pas la mettre en place dans nos collectivités ?

- Rupture d'égalité entre télétravailleurs et non télétravailleurs
- Notion de « participation aux frais » discutable (raison d'être de l'indemnité)
- Complexité de mise en œuvre
- Déjà 800 000 € consacrés à l'équipement des télétravailleurs pour permettre un développement rapide du télétravail



Les principaux enseignements des questionnaires d'évaluation



Ce qui ressort des 3 questionnaires

- Reconnaissance que le télétravail participe à une amélioration des conditions de travail des agents concernés, en particulier sur la conciliation vie pro / vie perso
- Reconnaissance de la part des managers de la qualité du travail fourni et des effets sur la motivation des agents
- Cependant, reste un sujet sur l'évaluation du travail qui est fait en télétravail – le management par la confiance n'est pas encore la règle partout
- Un cadre plutôt satisfaisant permettant un bon équilibre entre télétravail et présentiel, en le limitant à 2 jours / semaine
- Un sentiment d'incompréhension vis-à-vis de règles qui peuvent varier selon les services et les directions



Ce qui ressort des 3 questionnaires

- De nouvelles pratiques de communication mais qu'il faut consolider : rappeler à quoi sert chaque canal, avoir le réflexe de la visio, garder son téléphone portable allumé
- Une partie de ces objections devrait être levée grâce au développement de la « softphonie » qui permettra de joindre une personne sans distinction de son lieu de travail
- Une fragilisation du sentiment collectif et d'appartenance au profit de l'individualisme et du sentiment que le télétravail est un dû (voire au détriment de la mission première du service)
- Un sujet autour de l'ergonomie du poste de travail au domicile.



→ Les pistes d'évolution de la Charte du télétravail pour 2022



Les formules

La règle de présence de 3 jours

Elle doit être précisée pour recevoir une application souple (par exemple, une absence pour congé, formation, etc., n'interdit pas à l'agent d'avoir 2 jours de télétravail la même semaine).

En revanche, ne pas aller au-delà de 2 jours de télétravail régulier par semaine semble raisonnable. Ce seuil permet de privilégier le collectif, ce qui est une difficulté exprimée par les agents dans les questionnaires, et de limiter la sensation d'isolement qui est un Risque Psychosocial (RPS) du télétravail.

Les formules

Propositions :

- Garder les formules fixes jusqu'à 2 jours / semaine
- Mieux communiquer sur le télétravail pour raisons de santé qui permet de dépasser ces seuils
- Faciliter le recours au télétravail exceptionnel



Les formules

Le télétravail exceptionnel – plus de souplesse

Entre l'hypothèse initiale (utilisation en cas d'intempéries ou de grève des transports essentiellement) et les utilisations réelles du télétravail exceptionnel, ont été ajoutés les motifs suivants :

- Tous les cas liés au covid (agent vulnérable, enfant à garder pour cause de fermeture de classe, préconisations gouvernementales, ...)
- Les femmes enceintes et toutes les raisons de santé temporaires (jambe cassée, ...)
- Les formations à distance

Pensez-vous à d'autres cas pour lesquels le télétravail exceptionnel devrait être facilité ?



Les conditions de travail

L'ergonomie du poste et la prévention des troubles musculo-squelettiques

Nous pouvons réfléchir ensemble à des actions à mettre en place pour limiter l'apparition de TMS chez les télétravailleurs.

Quelques pistes :

- Développer les sacs à dos plutôt que les sacoches
- Faciliter l'accès à un clavier et une souris
- Proposer des « consultations à distance » de l'ergonome du travail : l'agent prend en photo son installation à son domicile et peut recevoir des conseils (pas d'obligation)
- Développer des animations de prévention type éveil musculaire, gestion du regard (fatigue oculaire), etc.

Pour mémoire : de nombreuses ressources sont d'ores et déjà disponibles sur Alizé.

D'autres suggestions ?





MERCI DE VOTRE ATTENTION



VALORISONS NOS RICHESSES HUMAINES