

L'actualité Sud Solidaires Fonction publique

Projet de mise en place du télétravail

Compte-rendu – Réunion d'information sur le télétravail – décembre 2019

Organisations syndicales présentes :

L'UFICT-CGT Grand Reims, CFDT Grand Reims, FO Grand Reims, SAFPT Ville de Reims, SUD Ville de Reims : Aurore SOHIER et Sandrine BRAQUEMART.

Pour les services :

- Service Etudes et pilotage (DRH) : Caroline COLTIN, Pauline BOURGEOIS, Patricia DEMANDRE et Céline RENARD
- Service Conditions de travail (DRH) : Sylvie BOUTRON, Fanny LE GENTIL
- Directrice adjointe Bien-être au travail (DRH) : Bénédicte GOSSET
- Directrice des Ressources Humaines : Emmanuelle BRISSARD
- Chargée de développement RH (DRH) : Sarah GRESSET
- Directrice générale déléguées Ressources : Estelle FONTAINE
- Directeur des systèmes d'information et de la communication : Yves LE MOAL

Déroulé de la réunion

Mme FONTAINE rappelle que la Direction Générale et l'Exécutif avaient annoncé lors de la réunion du 21 novembre 2019 avec les Organisations Syndicales la mise en place d'un groupe de travail pour lancer une expérimentation du télétravail.

La réunion du jour n'est pas la première séance du groupe de travail mais a pour objet de restituer les résultats d'une enquête menée par la Direction des Ressources Humaines auprès d'autres collectivités afin découvrir comment le télétravail a été mis en place ailleurs.

Mme GRESSET entame donc sa présentation.

Elle rappelle les éléments de définition du télétravail, de distinction entre télétravail et travail nomade, et entre télétravail et astreinte ou permanence. Si le télétravail s'effectue en principe au domicile de l'agent, l'employeur peut également mettre à disposition des bureaux différents du lieu habituel de travail de l'agent. Mme BRISSARD ajoute que dans le cas de nos collectivités, ces bureaux pourraient notamment se trouver dans les pôles territoriaux.

Après avoir rappelé les grandes tendances du déploiement du télétravail dans les collectivités, le cadre juridique (notamment l'attente du décret d'application de la loi Transformation de la Fonction Publique d'août 2019 concernant le télétravail ponctuel) et les motifs de mise en place du télétravail dans nos collectivités (qualité de vie au travail, levier managérial et mesure de développement durable), Mme GRESSET présente les conclusions de l'enquête menée auprès des collectivités.

77% des 25 collectivités ayant répondu ont mis en place le télétravail. L'instauration du télétravail est motivée par des objectifs RH (meilleure conciliation des temps de vie, réponse à une demande des agents, objectifs managériaux). Il est mis en place à 70% à un rythme de 2 jours par semaine, respectant ainsi la limite de 3 jours par semaine fixée par le Décret de 2016. Cette possibilité de 3 jours, quand elle est ouverte dans les collectivités, est souvent réservée aux agents ayant des conditions de santé nécessitant un aménagement du télétravail.

La quotité de télétravail peut être mise en œuvre sous la forme d'un jour fixe par semaine, ou bien d'un forfait mensuel de jours à poser selon les activités du service et les besoins de l'agent.

6 collectivités sur les 9 ayant répondu permettent le télétravail hors du domicile de l'agent (tiers lieu ou site distant). Toutefois, même lorsque c'est le cas, plus de 90% des télétravailleurs sont à domicile (99% à Strasbourg).

Les taux d'agents en télétravail sont très variables d'une collectivité à l'autre : de 1% de l'effectif total, en phase d'expérimentation, jusqu'à 60% des agents du siège à la Région Ile-De-France (cas atypique). On note une prévalence des agents de catégorie A qui représentent de 38% à 68% des agents en télétravail. Toutefois cette prévalence dépend fortement des critères de sélection des télétravailleurs.

En ce qui concerne les coûts du télétravail pour les collectivités, 93% des collectivités équipent leurs télétravailleurs d'un ordinateur portable. 45% les équipent d'un téléphone portable. En moyenne, le coût par équipement, confirmé par M. LE MOAL, est de 1000 € pour un PC. Les agents devront utiliser leur connexion internet personnelle pour télétravailler à domicile, c'est pourquoi certaines collectivités indemnisent les télétravailleurs par un forfait (1 € par jour télétravaillé, ou encore 10 € par an), même si la plupart ne participent pas à ces frais.

100% des collectivités ont commencé le télétravail par une expérimentation, qui fait l'objet d'un suivi dont la lourdeur ne doit pas être contre-productive. La communication sur le projet Télétravail se fait essentiellement par la diffusion des outils construits par les groupes de travail (Charte, Guide de l'agent en télétravail, ...). Les candidatures peuvent être déposées au fil de l'eau dans certaines collectivités, mais font le plus souvent l'objet d'une campagne annuelle, la durée de l'autorisation de télétravail étant de toute façon limitée à un an.

Enfin, les collectivités qui ont mis en place le télétravail ont noté une responsabilisation et une autonomisation des agents, un gain d'attractivité en termes d'image employeur, une baisse de la fatigue des agents et un engagement accru de leur part. Elles soulèvent toutefois les coûts de mise en œuvre du télétravail, ainsi que des difficultés pour les managers dans le management à distance. De plus, le risque de sentiment d'isolement des télétravailleurs semble plus grand en catégorie C, et B, qu'en catégorie A.

Le syndicat Sud vous tiendra au courant de l'évolution de ce projet, n'hésitez pas si vous avez des questions à nous envoyer un mail.

Solidairement,

Syndicat SUD