



Commission des finances et des affaires générales

040 - Ressources humaines

Proposition de déploiement du télétravail dans les services du Département

Rapport n° CD/2017/134

Service Chef de file :

A4 - Direction des ressources humaines

Service(s) associé(s) :

Résumé :

Le télétravail est une forme d'organisation du travail rendue possible par la généralisation des technologies de l'information et de la communication et dans laquelle les fonctions, qui auraient pu être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées hors de ces locaux de manière régulière et volontaire. Le télétravail dans la fonction publique est prévu par l'article 133 de la loi Sauvadet n°2012-347 du 12 mars 2012 et par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Le présent rapport a pour objet de proposer à l'Assemblée plénière d'examiner le bilan de l'expérimentation du télétravail conduite dans les services du Département, et de décider du déploiement du télétravail.

Le télétravail participe à la modernisation de l'action publique du Département et de son organisation. Il doit également permettre de développer de nouvelles pratiques managériales fondées sur des rapports de confiance et d'accroître l'autonomie des collaborateurs. Il constitue parallèlement une opportunité en matière d'attractivité des territoires péri-urbains et ruraux. Enfin, c'est un levier pour mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle.

I - Les enjeux du télétravail

Le télétravail répond aux enjeux de développement durable, de qualité de vie et de santé au travail, de développement d'une pratique innovante, de modernisation des pratiques managériales et de qualité du service public.

Il participe en effet à la réduction des temps de trajet domicile travail, à la réduction de la pollution et du trafic et favorise la mobilité douce.

Il permet également d'améliorer la qualité de vie et la santé au travail car il peut favoriser le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, contribue à la réduction de l'absentéisme et à augmenter la mobilisation des équipes et agents.

Il est également source de meilleure efficacité du service public : capacités d'anticipation et d'organisation de l'activité développées, autonomie des agents renforcée, proximité avec les usagers et les partenaires.

II - Le bilan de l'expérimentation du télétravail et proposition de déploiement

124 agents ont présenté leurs candidatures au télétravail en septembre 2016.

106 télétravailleurs expérimentateurs ont été retenus, dont 84 pour du télétravail à domicile et 22 sur des sites identifiés du Département.

Les principaux motifs de télétravail étaient l'éloignement domicile/travail, le besoin de calme pour réaliser certaines missions, puis une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle.

100% des télétravailleurs et 92,5% des managers de télétravailleurs ont indiqué dans l'évaluation que l'expérimentation du télétravail était à leurs yeux, positive.

Il est proposé de construire le déploiement du télétravail dans la collectivité autour de 4 priorités :

- Réduction des transports,
- Handicap et santé au travail,
- Meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle,
- Développement du travail en territoire.

III – Les principes proposés pour la mise en œuvre du télétravail

Il est proposé que les candidats au télétravail soient des agents volontaires, exerçant leurs missions sur des postes permanents, ayant plus d'un an d'ancienneté sur leur poste et effectuant un trajet domicile/travail de plus de 25 km ou de plus de 45 min aller/retour.

Pour le volet handicap, il est proposé que les personnes concernées soient celles pour lesquelles le télétravail favorise le maintien en emploi, sur proposition du médecin du travail et selon les principes développés dans l'annexe jointe à ce rapport.

Pour le volet santé au travail, il est proposé que les personnes concernées soient celles ayant une problématique médicale ne permettant pas un aménagement de poste et pour lesquelles le télétravail soulage une problématique de santé, à la demande du médecin du travail dans le cadre d'un suivi global de l'agent.

Il est proposé que l'agent qui souhaite bénéficier du télétravail présente un dossier de candidature à son supérieur hiérarchique, lors de la campagne annuelle d'appel à candidatures programmée par la direction des ressources humaines. Ce dossier sera étudié par le responsable hiérarchique de l'agent et son N+2, qui valideront le lieu, la quotité hebdomadaire de télétravail et la durée de la convention d'autorisation du télétravail.

Il est proposé que la durée hebdomadaire de télétravail soit de 0,5 jours à 2 jours non fractionnables. Des dérogations sont possibles pour raisons de santé après avis du médecin de prévention.

Il est proposé que l'autorisation de télétravail soit délivrée pour une durée de 12 mois, sauf pour le télétravail sur autorisation médicale.

Le télétravail n'est pas compatible avec toutes les activités de la collectivité. Les postes éligibles au télétravail seront sélectionnés dans l'intérêt des agents, qui doivent bénéficier des meilleures conditions pour atteindre leurs objectifs professionnels en télétravail et dans l'intérêt la collectivité qui doit veiller à la qualité et à la continuité d'exercice de ses missions.

Le déploiement du télétravail est conçu dans un esprit le plus large possible. Il est toutefois proposé de décider d'exclure certains métiers, tel que détaillé dans l'annexe jointe à cette délibération : il s'agit essentiellement des métiers nécessitant une présence physique sur le lieu de travail ou l'usage d'un matériel fixe.

Il est proposé que le télétravail soit autorisé au domicile de l'agent, ainsi que dans les bureaux disponibles et identifiés sur les sites de travail du Département.

Les agents devront utiliser le matériel informatique fourni par le Département ainsi qu'une connexion internet Haut-débit existante et respecter la charte informatique afin d'assurer la sécurité des données. Le Département assurera la maintenance des équipements fournis.

Le télétravailleur bénéficie des mêmes droits et a les mêmes obligations que les autres agents, notamment en matière de durée du travail (il est soumis au règlement général du temps de travail), de droits à congés, de santé, de sécurité et de protection sociale.

Il est proposé qu'une formation aux équipements, outils et pratiques professionnelles nécessaires au télétravail soit proposée aux télétravailleurs. Les encadrants de télétravailleurs pourraient quant à eux bénéficier d'une formation sur le management à distance.

Je vous demande de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

Sur proposition de la commission des finances et des affaires générales, et après avis du comité technique réuni le 5 décembre 2017, le Conseil Départemental prend acte des dispositions réglementaires relatives au télétravail fixées par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 et des résultats de l'expérimentation conduite en 2017 dans les services du Département, et décide du déploiement progressif du télétravail au sein des services de la collectivité, en 2018, selon les principes précisés dans l'annexe jointe à la présente délibération.

Le Conseil Départemental donne délégation à la Commission permanente pour approuver l'ensemble des documents nécessaires à la mise en œuvre de ce déploiement.

Strasbourg, le 29/11/17

Le Président,



Frédéric BIERRY