

Compte rendu du comité de pilotage télétravail 15 mars 2023

Présents : DGA – DRH – 2 représentantes CGT – 1 représentante CFDT – 1 représentante FA - Préventrice – Chargé de mission DGS

Excusés : Adjoint délégué aux finances et aux ressources humaines - DGS

1. Présentation et commentaire de l'enquête sur le télétravail, réalisée auprès des 20 cadres en situation d'encadrement de personnel en télétravail régulier

Le télétravail est principalement utilisé pour réaliser des tâches en autonomie.

Les pratiques d'encadrement sont assez disparates (réunions en visio vs réunions en seul présentiel, organisation de bilatéraux ou absence d'échange concernant le suivi des tâches réalisées en télétravail, échange sur le sens des missions ou les différentes possibilités de réalisation vs fonctionnement sans accompagnement ni sur le cadre ni sur la technique).

Néanmoins tous les encadrant considèrent le télétravail comme positif, tant sur le relationnel que la qualité du travail rendu. Le sentiment d'iniquité parfois mesuré au sein de leurs services de la part des agents qui ne peuvent pas télétravailler, est contre balancé par un indicateur de « satisfaction » mesuré à hauteur de 78/100.

2. Présentation de la structuration des jours télétravaillés au sein des services sur l'année 2022.

L'année 2022 a été marquée par deux périodes :

- La sortie de crise sanitaire qui a fait augmenter le nombre de jours télétravaillés en dehors des règles d'application de l'accord, conformément aux directives gouvernementales.
- Trois trimestres représentatifs d'une période plus classique.

Ainsi les statistiques annuelles montrent 2 218,5 journées télétravaillées en 2022, par 108 personnes. 587,5 jours l'ont été en dehors des règles de l'accord.

Sur les 3 derniers trimestres, 1246 journées ont été télétravaillées par 70 personnes, soit un rythme annuel de 1705 jours. Seulement 165,5 l'ont été en dehors du cadre de l'accord (isolement Covid ou aléas météorologiques, adaptations validées par la médecine du travail, non compréhension des principes de l'accord).

Au 15 mars 2023, 55 personnes ont une autorisation de télétravailler dans le cadre de l'accord :

- 20 peuvent télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine.
- 10 sont sur des demandes ponctuelles.

- Les autres télétravaillent suivant des rythmes réguliers mais très variables (nombre de jours au mois, au trimestre, 1 par semaine...).

Afin d'anticiper sur la gestion du matériel et l'organisation des services, notamment de la DRH pour le traitement de ces demandes et au service ville numérique afin d'optimiser la gestion du parc informatique, à compter de 2023 les renouvellements suivront une campagne annuelle.

La campagne 2024 devrait être lancée dès novembre 2023. Par exception, les premières demandes demeureront traitées au fil de l'eau.

Le formulaire va être complété par la possibilité d'inscrire un télétravail ponctuel à la demande.

3. La question du télétravail le mercredi

La question du mercredi est une nouvelle fois soumise à l'étude. Pour autant, le débat en comité de pilotage a montré que la situation n'était pas mûre. Pas d'accord trouvé pour inclure le mercredi dans l'accord.

Afin de mieux cerner les conséquences, un travail de benchmarking sera réalisé par la préventrice et le chargé de mission pour le prochain comité.

4. Prêt de matériel

Seul le matériel prévu dans l'accord est mis à disposition des agents (télécommunication, ordinateurs portables et logiciels permettant le fonctionnement à distance).

La collectivité ne prend pas en charge l'adaptation à domicile du poste de travail de l'agent, elle ne fournit pas de bureau, de fauteuil...

Il est rappelé que le télétravail ne peut être mis en œuvre tant que l'agent ne dispose pas de l'ensemble du matériel et accès nécessaires.

Fin du comité de pilotage, remerciement des participants et rappel que l'ensemble des documents transmis et le CR sont mis en ligne sur l'intranet dans la rubrique télétravail.