



**RENCONTRES NORMANDES DU  
DEVELOPPEMENT DURABLE**

**EXPERIMENTATION DU TELETRAVAIL**

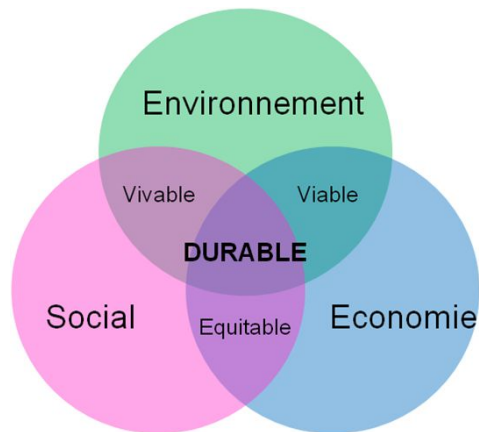
**14-12-2017**



# Objectifs de l'établissement

- Mise en place du télétravail dans une perspective de développement durable car il permet d'agir sur les 3 piliers de celui-ci.

L'environnement en favorisant la réduction des déplacements des agent.e.s et par conséquent les émissions de CO<sup>2</sup> de même que la réduction des embouteillages et la décongestion des transports en commun



Le social en permettant de diminuer les temps de trajets afin de mieux articuler les temps professionnels et personnels (l'agent.e peut ainsi adapter plus facilement ses éventuelles contraintes personnelles en utilisant les créneaux horaires habituellement occupés par les trajets)

L'économie en permettant à certain.e.s agent.e.s de regagner du pouvoir d'achat

---

# Mise en œuvre du projet

---

## Création d'un comité de pilotage :

- Il est chargé de piloter, mettre en œuvre et suivre les avancées du projet. Il est composé de représentants de la DGARHDS, la DSIT, la direction de la communication, la direction du développement durable et les directeur.rice.s des structures expérimentatrices.

## Création d'un groupe de suivi émanant du CHSCT :

- Il a pour missions de suivre les conditions de mise en œuvre du télétravail et faire des propositions pour amender si besoin le dispositif avant son déploiement.

## Structures expérimentatrices :

- Après une présentation du projet à l'ensemble des structures en séminaire national de direction, un appel à candidature a été lancé avec pour objectif de constituer un panel de structures expérimentatrices représentatif.

## Impact budgétaire :

- Ordinateurs, maintenance, paramétrage, prise en charge financière des fluides à domicile...

---

# Modalités de l'expérimentation

---

- Ces modalités, définies dans le cadre de 2 réunions entre la direction générale et les organisations syndicales, sont en cohérence avec le décret d'application relatif au télétravail dans la fonction publique territoriale.

## Pourquoi expérimenter ?

- Cela permet de rôder les procédures, d'identifier les risques, d'affiner collectivement et progressivement la liste des activités télétravaillables ou non et d'évaluer les impacts.

## Durée de l'expérimentation ?

- La durée d'1 an semble raisonnable au regard, notamment, de la nécessaire qualité de l'évaluation.

## Etendue de l'expérimentation ?

- Elle est ouverte à tous les cadres d'emploi et à toutes les catégories d'agent.e.s.
- Mise en place d'un quota de 20%

## Nombre de jours télétravaillables ?

- 1 jour par semaine. Cette quotité peut s'apprécier sur une base mensuelle.

## Lieux de télétravail ?

- Au domicile de l'agent.e ou en télé-centre (site du CNFPT le plus proche de la résidence familiale susceptible d'accueillir l'agent.e).

## **Journées de sensibilisation encadrant.e.s**

- ➔ **6 sessions organisées**
- ➔ **Elaboration des règles de fonctionnement grâce au travail collaboratif des encadrant.e.s**

### **OBJECTIFS**

- **Cerner les enjeux du télétravail**
- **Etudier la faisabilité du télétravail**
- **Renforcer le management par objectifs**
- **Développer une posture managériale basée sur la confiance, le dialogue**
- **Veiller à la cohésion et à la dynamique de l'équipe mixte**

---

## Journées de sensibilisation télétravailleur.euse.s

---

- ➔ 12 sessions organisées
- ➔ 99% des agent.e.s formé.e.s

### OBJECTIFS

- Comprendre les enjeux et les modalités de fonctionnement du télétravail
- Connaître ses droits et obligations en matière de télétravail
- Maîtriser son environnement et les outils de télétravail
- Développer son efficacité en situation de télétravail
- Présenter les règles de fonctionnement

## Calendrier du projet

**Novembre 2015 :** identification des objectifs  
dialogue avec les organisations syndicales

**1<sup>er</sup> semestre 2016 :** ateliers de travail  
études techniques préalables

**17 mai 2016 :** présentation du projet au CHSCT  
**9 juin 2016 :** présentation du dossier au CT

**Juillet-octobre 2016 :** recueil des candidatures des agents auprès des structures  
expérimentatrices

**28 novembre 2016 :** groupe de travail « suivi de l'expérimentation » avec les organisations  
syndicales

**9 décembre 2016 :** seconde présentation du dossier au CT suite à une évolution des  
modalités d'expérimentation

**14 décembre 2016 :** passage au CA

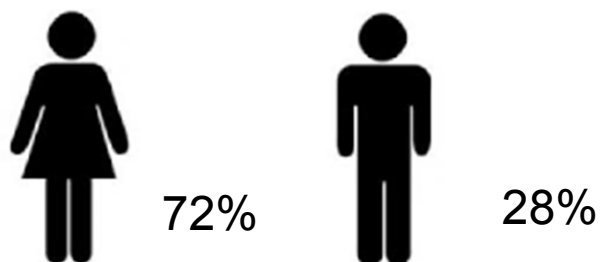
**Janvier-février 2017 :** lancement de l'expérimentation

**2<sup>ème</sup> trimestre 2017 :** premier bilan de l'expérimentation,  
temps de présentation institutionnels

**1<sup>er</sup> trimestre 2018 :** évaluation de l'expérimentation avec intégration du bilan carbone  
temps de présentation institutionnels

## Bilan à 6 mois d'expérimentation

18% des effectifs des 4 structures expérimentatrices sont des télétravailleur.euse.s (99 agent.e.s sur 549)

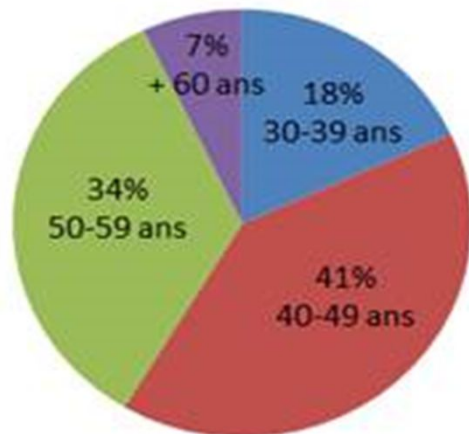


Domicile 95 agent.e.s

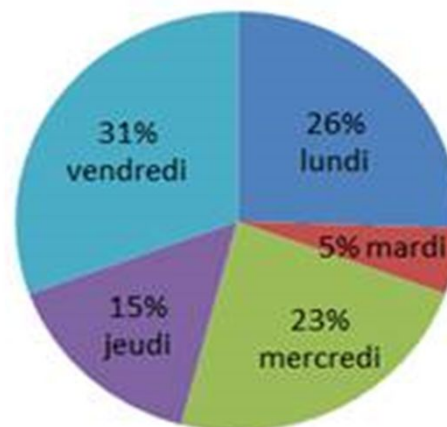
Télécentre 4 agent.e.s

97 agent.e.s sont sur une formule hebdomadaire et 2 sur une formule mensuelle

### Répartition par tranche d'âge



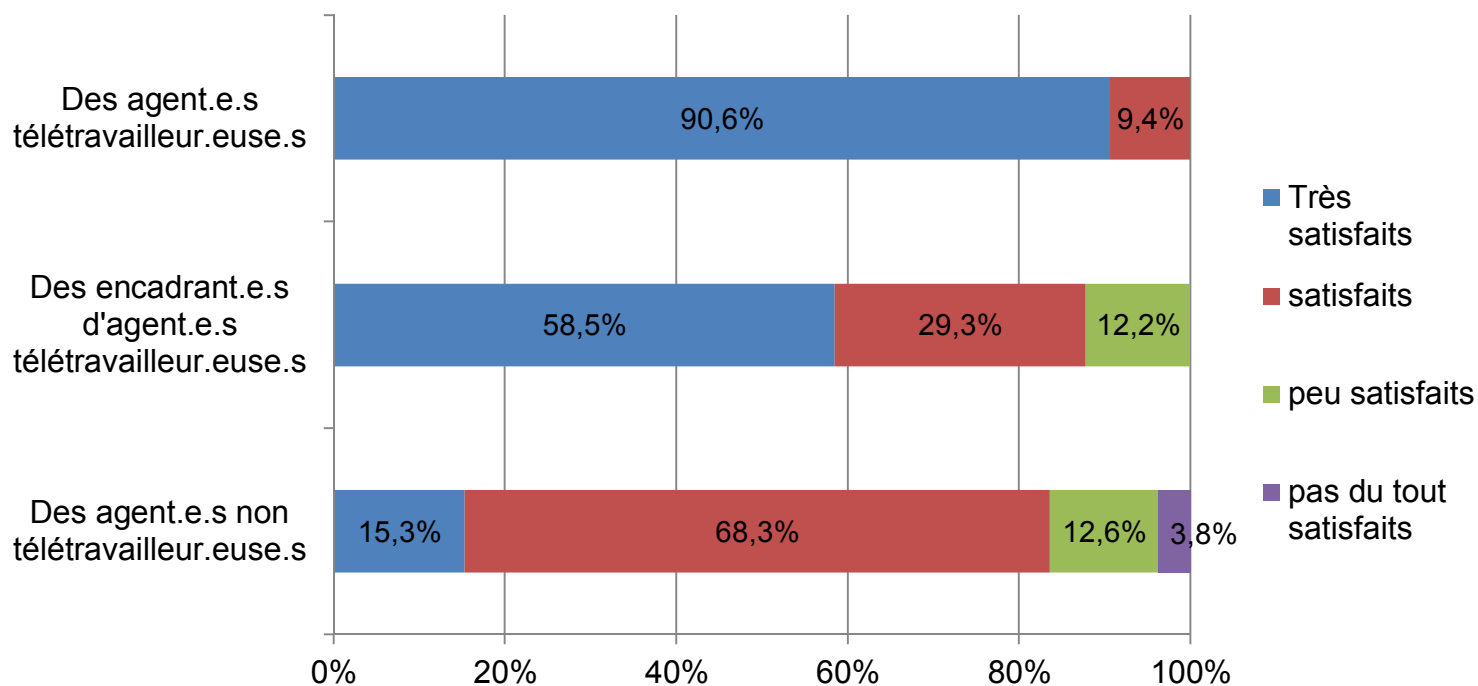
### Répartition par jour télétravaillé





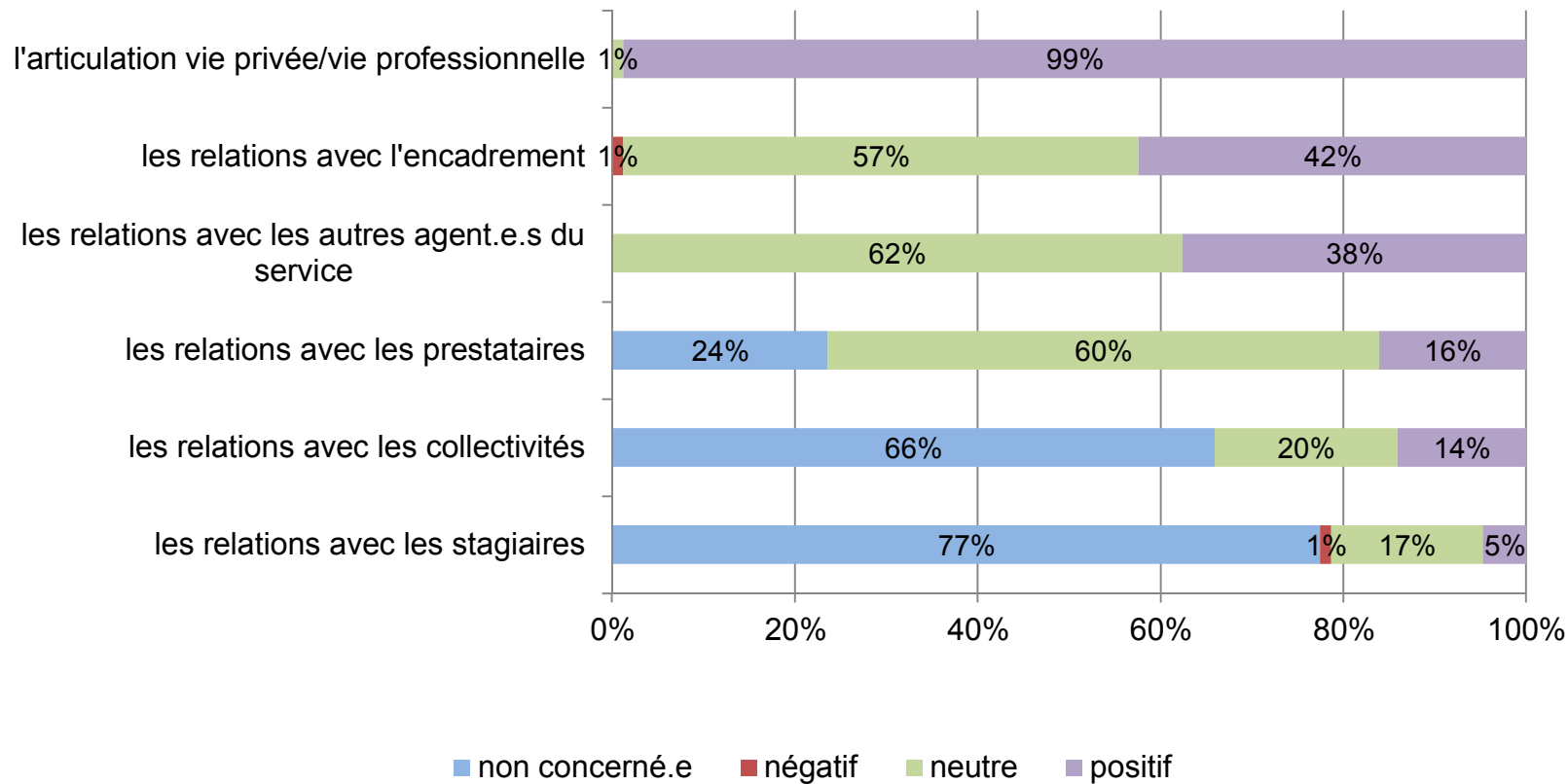
## Niveau de satisfaction ressenti suite à la mise en place du télétravail

100% des télétravailleur.euse.s, 87,8% des encadrant.e.s de télétravailleur.euse.s et 83,6% des non télétravailleur.euse.s sont satisfaits par la mise en place du télétravail



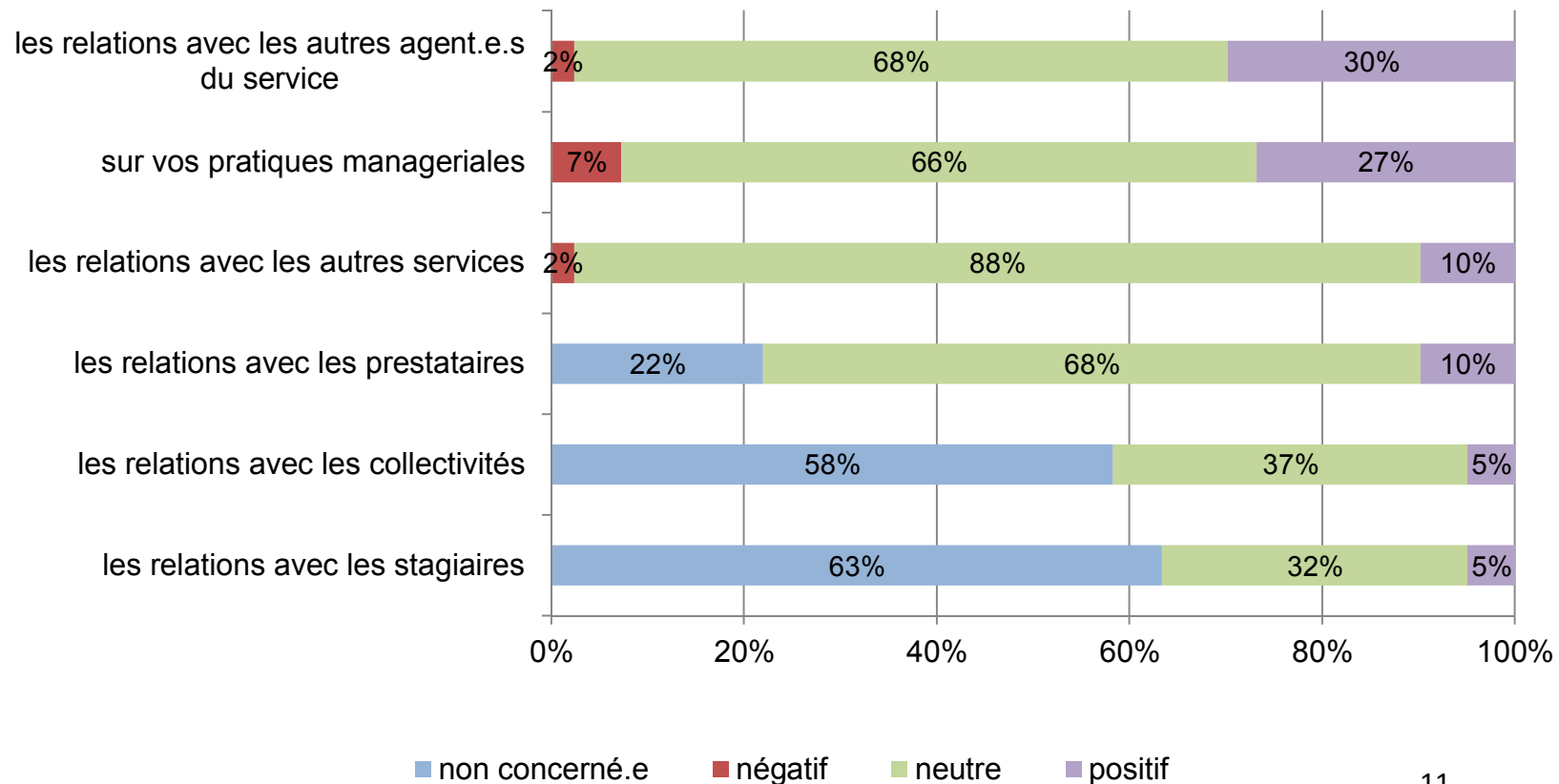
## Impacts selon les agent.e.s télétravailleur.euse.s

99% des télétravailleur.euse.s constatent un impact positif sur l'articulation vie privée/vie professionnelle



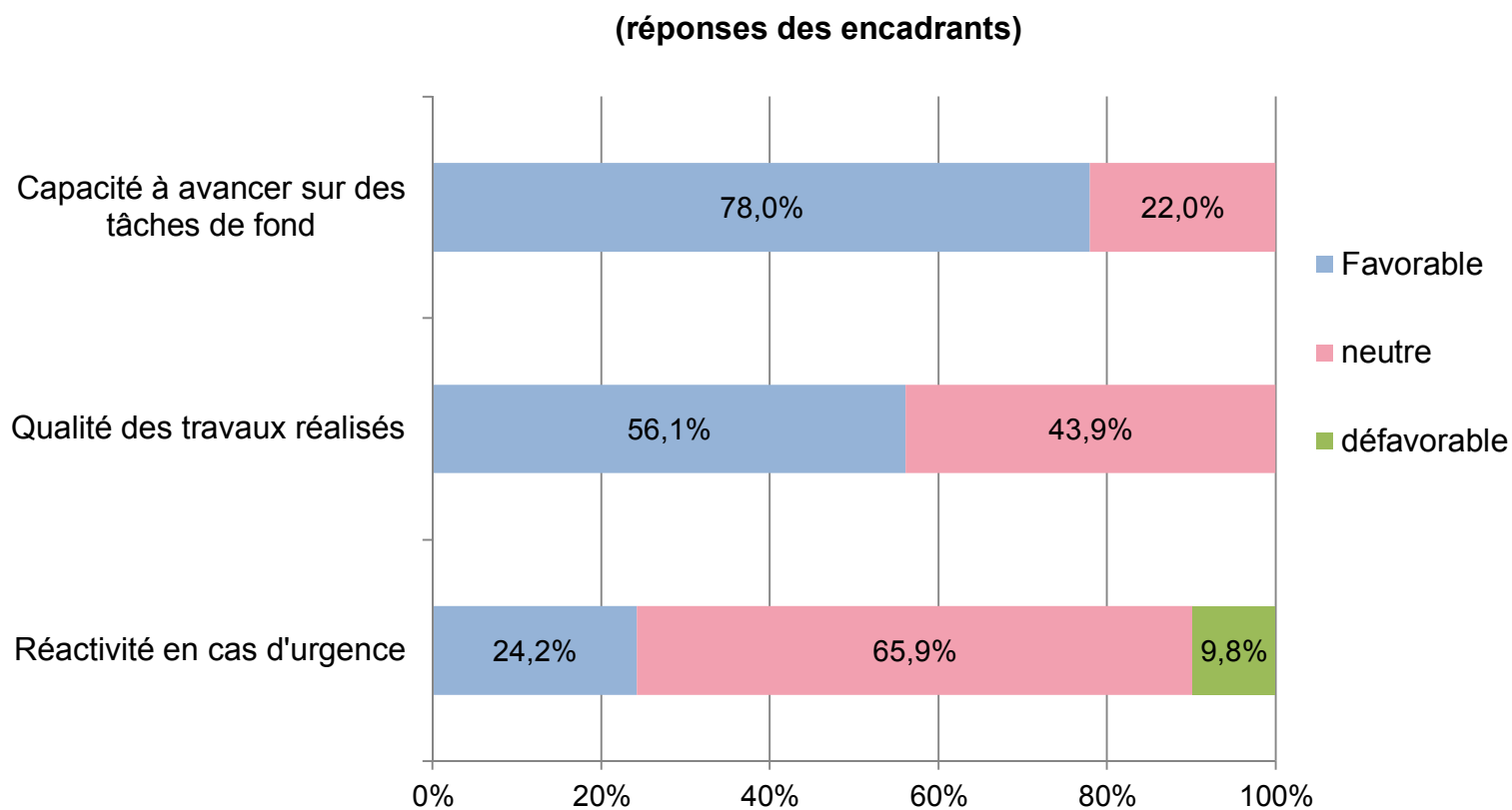
## Impacts selon les encadrant.e.s d'agent.e.s télétravailleur.euse.s

30% des encadrant.e.s de télétravailleur.euse.s constatent un impact positif sur les relations au sein du service et 27% sur leurs pratiques managériales



## Impacts sur l'efficacité professionnelle des télétravailleur.euse.s

Globalement, l'impact est positif sur l'efficacité professionnelle du point de vue des encadrants



---

## Effets positifs / points de vigilance

---

**Effets positifs** :

- le gain de temps de transport
- la concentration
- le gain d'efficacité au travail
- moins de fatigue

**Points de vigilance** :

- le risque du travail sans fin
- l'organisation et l'anticipation
- l'accès aux informations
- la perte de convivialité
- le déport de charge de travail