

# Groupes de travail sur le télétravail

## Propositions et questionnements

### Présentation aux Organisations syndicales pour échanges, le 6/10/20

---

**Rappel de la démarche : 2 groupes de travail pour réaliser un bilan du télétravail et dessiner des perspectives éventuelles d'évolution**

#### Modalités

- Une 1<sup>ère</sup> rencontre le 14/9 avec une dizaine d'agents et 3 représentants d'OS qui ont travaillé sur les 3 sujets suivants :
  - o À quelles conditions le télétravail "de masse" (potentiellement, on multiplie par 3 le nb de télétravailleurs) peut-il fonctionner ? Faut-il ajuster le cadre existant ? Sur quels points ?
  - o De quoi ont besoin les encadrants pour bien gérer le télétravail dans leur équipe ?
  - o De quoi les télétravailleurs ont-ils besoin pour télétravailler dans de bonnes conditions ?
- Une 2<sup>e</sup> rencontre le 28/9 avec une quinzaine d'agents volontaires et 4 représentants d'OS, pour creuser les propositions des collègues, selon 3 axes : un plan de com, un plan de formation, un mode d'emploi pour les services.

D'un point de vue méthodologique, organiser ces groupes de travail alors que la période de crise sanitaire est en cours (et s'aggrave) a perturbé certains agents qui avaient des difficultés à se projeter dans un (moyen) terme "normal". La nécessité de clarifier les possibilités de télétravail actuelles est évoquée à plusieurs reprises.

**Point du vue sur le cadre actuel "normal" :** la souplesse proposée (2 jours de présence, choix régulier/ponctuel, ouverture à de nombreux métiers) ainsi que la dotation informatique sont considérées comme des points forts, et les participants souhaitent que cette souplesse soit conservée. Ils souhaitent en complément :

- Un **renforcement de l'accompagnement** de CoProD, une **information** plus importante, une **présentation** lors de l'accueil des nouveaux encadrants, des **pistes de communication** ont été travaillées. 2 angles sont intéressants : manager en télétravail, c'est manager / qu'est-ce qui justifie le travail en présentiel.
- Une **formalisation** des règles dans chaque service selon un mode d'emploi qui a été défini
- Plus d'**information/formation** sur le **matériel** (basique : se connecter au VPN, demander un compte Teams)
- Des **formations** très courtes (1h) :
  - o Manager à distance
  - o Communiquer à distance
  - o Animer des réunions à distance
  - o Apprendre à télétravailler, s'organiser, bien concilier vie pro/vie perso
  - o Les usages du numérique, des outils collaboratifs

- Avec, en cas de reconfinement, la nécessité d'un accompagnement des managers sur la prévention des RPS
- Des temps de retours d'expérience / d'échanges de pratiques entre des agents de différents services
- Un point dans les fiches d'entretien professionnel sur le télétravail avec quelques questions clefs (sentiment d'isolement ? qualité du travail ? communication ?...)

**Par ailleurs, des questions ont été soulevées :**

- L'employeur peut-il fournir un siège ?
- Une compensation financière est-elle envisageable ?
- Peut-on télétravailler dans le train ?
- L'employeur peut-il accompagner les agents qui ont une mauvaise connexion (clef 4G...?) ?
- Serait-il possible d'aménager des salles de réunion qui permettent de mixer distanciel et présentiel ?
- À terme, réflexion sur l'optimisation des locaux si bcp de télétravail et donc bcp de locaux vides ?
- Définir des modalités d'évaluation avec des critères sur les enjeux du télétravail : efficacité du service public, bien-être, etc.

## Proposition de suites

---

- Poursuivre la communication sur l'Intra en développant l'accompagnement de la dimension managériale, en valorisant la veille sur le sujet
- Monter un programme d'ateliers sur les différents sujets de formation évoqués
- Faire le point sur les informations disponibles sur le matériel
- Ajouter une case "télétravail" dans les fiches d'entretien professionnel
- Organiser des échanges de pratiques pour les agents
- Réponse aux questions évoquées ci-dessus