

Le télétravail au Conseil départemental de l'Ain : bilan de l'année 2017

Les résultats positifs des bilans de 2015 et 2016, qui ont vu la mise en place du télétravail, ont conduit à la poursuite de la démarche engagée. En 2017, 64 agents ont bénéficié d'une autorisation à télétravailler depuis leur domicile ou en télécentre dans un site départemental. On note **une progression de 27,5% du nombre de télétravailleurs** entre 2016 et 2017.

Les objectifs du télétravail :

A l'origine de la démarche, le télétravail vise à contribuer au bien-être des agents au travail en leur permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée tout en respectant les intérêts de la collectivité. Inscrit dans le cadre de la démarche Agenda 21 de la collectivité, le télétravail prend en compte les enjeux du développement durable dans les pratiques managériales.

La compatibilité des missions comme condition préalable à l'exercice du télétravail :

Tous les agents du Département ont vocation à exercer leurs fonctions en télétravail à l'exception des agents dont les métiers nécessitent une présence physique indispensable à la réalisation de leur mission. En 2017, le regroupement des télétravailleurs par type de poste est le suivant :

- 24 chargés de dossier, gestionnaires ressources humaines, comptable, instructeurs...
- 15 assistants territoriaux socio-éducatifs
- 8 chargés de mission, d'opération, de communication
- 8 responsables de service (à raison d'une journée de télétravail par mois)
- 3 bibliothécaires référents
- 2 puéricultrices
- 1 médecin (temporairement un mois pour un accident)
- 1 psychologue
- 2 médiateurs culturels

Répartition des télétravailleurs par Direction générale :

| | |
|---|----|
| DGA Solidarité | 35 |
| DGA Education, Jeunesse, Sport, Culture | 10 |
| DGA Infrastructures et déplacements | 6 |
| Direction générale des services | 2 |
| DGA Fonctionnement institutionnel | 5 |
| DGA Finances, développement, attractivité | 2 |
| Présidence | 4 |

83,11 % des demandes de télétravail satisfaites en 2017 :

Le renouvellement des demandes de télétravail sont formulées en fin d'année (octobre-novembre) pour un commencement en janvier de l'année suivante. L'intérêt du service, la distance domicile-travail ainsi que l'avis favorable de la hiérarchie constituent les principaux critères de sélection des demandes. Sur les 77 demandes réceptionnées, 13 ont été rejetées par la commission de sélection fin 2016 pour l'année 2017. **Le taux d'autorisation est de 83,11 % des demandes pour 2017.**

Les motifs de refus sont les suivants : distance domicile-travail insuffisante, nécessité de présence physique de l'agent pour la continuité du service, notamment quand plusieurs demandes ont été présentées dans le même service, ou encore, une autorisation de temps partiel à 80%, qui est exclusive du télétravail.

Télétravail et temps partiel

Le télétravail est ouvert aux agents à temps partiel à 90% sur la demi-journée non travaillée et dans la limite des places disponibles. 6 agents sont concernés par cette disposition en 2017.

Les chiffres clés du télétravail 2017 :

64 télétravailleurs : 56 télétravaillent depuis leur domicile, 8 en site distant (télécentre) dans un site départemental différent de leur lieu habituel de travail, souvent dans un PAS ou une MDS.

63 télétravailleurs sont titulaires et un seul est contractuel.

Répartition par catégorie professionnelle :

| | |
|---|----|
| C | 18 |
| B | 27 |
| A | 19 |

Parité homme/femme : 87% des télétravailleurs sont des femmes. Par ailleurs, les femmes représentent 61% de l'effectif global du Département, mais les postes éligibles au télétravail sont davantage féminisés.

Les flux des télétravailleurs en cours d'année :

- 5 agents ont mis fin à leur télétravail en cours d'année à la suite d'une mobilité vers un autre service du Département, d'une mutation, d'un départ à la retraite, d'un passage à temps partiel inférieur à 90% ou d'un rapprochement du domicile ;
- 5 agents ont connu une mise en place du télétravail en cours d'année, y compris de manière temporaire.

Le télétravail est exercé à raison d'une journée par semaine (pour les agents à temps plein) ou une demi-journée par semaine (pour les agents à temps partiel 90%) à l'exclusion des encadrants autorisés à télétravailler une journée par mois. 2 agents ont été autorisés à télétravailler 2 jours par semaine pour des raisons de santé en accord avec la médecine du travail.

59,4 % des télétravailleurs en 2017 disposaient déjà de cette modalité d'organisation du travail l'année précédente. Les non-renouvellements en 2017 sont dus à la perte des critères d'autorisation du télétravail, souvent au cours de l'année précédente (cf. les motifs de fin du télétravail en cours d'année).

La distance moyenne du domicile-travail des agents en télétravail est de 29 kilomètres. Les distances domicile-travail des agents autorisés au télétravail en 2017 sont comprises entre 11 et 69 kilomètres (aller simple).

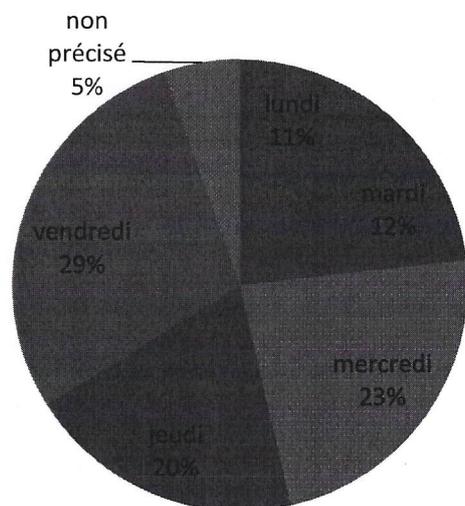
La réalisation des jours de télétravail :

En moyenne hors personnel encadrant, les télétravailleurs ayant restitué leurs états de réalisation effectuent 32,41 journées de télétravail sur l'année. Ces annulations sont dues notamment aux congés et jours fériés, aux arrêts de maladie et aux besoins du service. Cette statistique demeure à relativiser en raison des situations diverses qu'elle regroupe et du caractère partiel des restitutions par les agents.

En moyenne, les agents ont été amenés à reporter 3,14

jours de télétravail principalement pour des nécessités de service (réunions de travail, formations, missions).

Répartition des télétravailleurs sur la semaine



Les conditions de réussite du télétravail :

Pour les agents en télétravail, ce dispositif renforce la qualité de vie au travail et leur bien-être en général. Il s'avère particulièrement adapté pour les tâches nécessitant une forte concentration. La réussite du télétravail repose essentiellement sur une capacité de l'agent à organiser et planifier ses tâches en fonction de son jour de télétravail. Le bon déroulement du télétravail repose également sur la confiance réciproque entre l'agent et son responsable.

D'un point de vue de la gestion des ressources humaines, ce dispositif permet de la souplesse au bénéfice de l'agent au moment où les contraintes liées au contexte budgétaire se resserrent. Il constitue un outil pour faciliter le retour à temps plein mais également pour les personnes en situation de handicap.

Pour l'année 2018, le nombre de télétravailleur est stable avec 66 agents concernés dont 8 en télécentres.