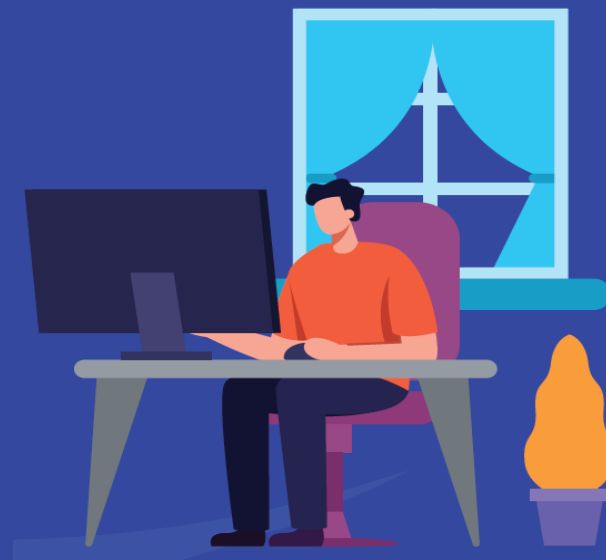


Les pratiques de télétravail des collectivités



Résultats d'une enquête menée auprès des
directions des collectivités d'Ille et Vilaine
du 15 septembre au 30 septembre 2022

Objectifs de l'enquête



- Réaliser un état des lieux des pratiques de télétravail dans les collectivités d'Ille et Vilaine
- Recueillir des grandes tendances des dispositifs adoptés
- Apporter un premier retour sur les impacts du télétravail
- Pour les collectivités qui n'ont pas mis en place cette organisation, en identifier les raisons et savoir si des projets sont en réflexion

Données générales

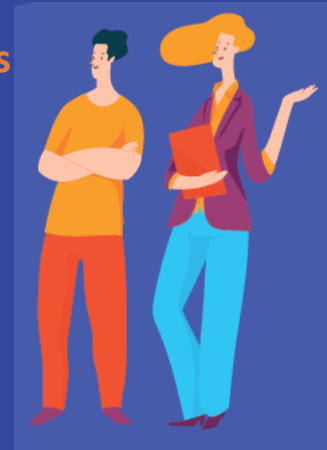
> Taux de retour :

- **25 % représentant 79 collectivités dont :**

- > 67 mairies
- > 7 EPCI
- > 5 autres structures (établissements publics, SDIS, école d'art, CDG,..)

→ Sur l'ensemble des collectivités répondantes ayant mis en place le télétravail, 58% ont délibéré après 2021.

→ **Près de la moitié des collectivités répondantes ont un effectif supérieur à 50 agents**



48 % des répondants ont mis en place le télétravail soit 38 collectivités :

- Télétravail régulier pour 87 %
- Télétravail ponctuel pour 68 %

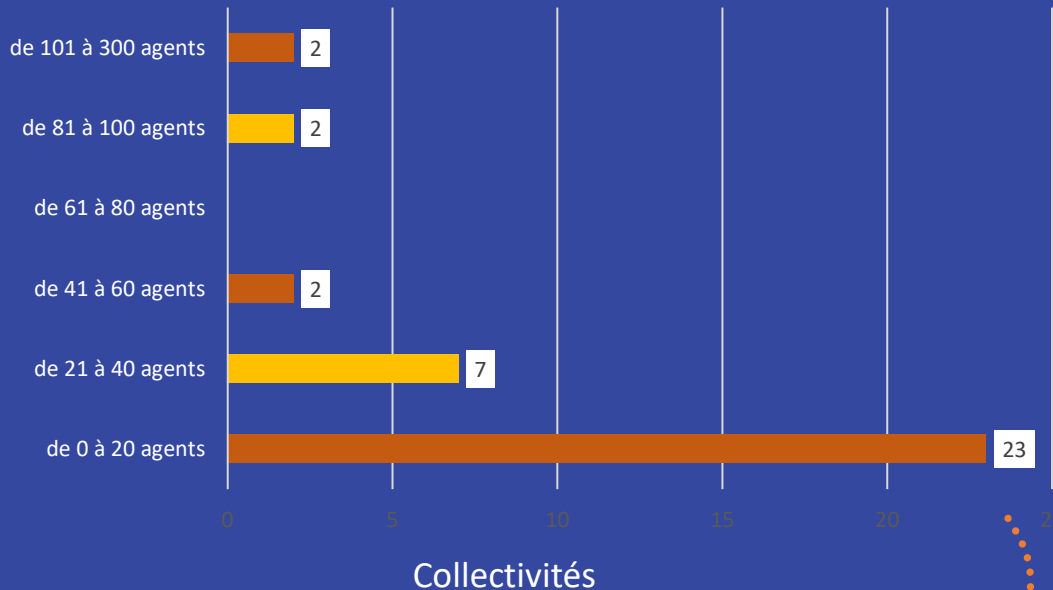
> Modalités de télétravail :

- Le télétravail régulier organisé **sur un cycle hebdomadaire** : en majorité **1 journée par semaine**
- Le télétravail ponctuel → organisation sur un **cycle annuel** par un forfait maximum (de 10 à 40 jours)
- Majoritairement les maximums autorisés **par mois** sont de : 8 jours ou 4 jours (toutes modalités comprises)
- **La plupart des collectivités n'ont pas mis en place d'indemnisation** remboursant les frais des télétravailleurs (pour motif d'équité avec les autres agents)

Nombre d'agents concernés par le dispositif de télétravail

Nombre d'agents pratiquant le télétravail dans la collectivité

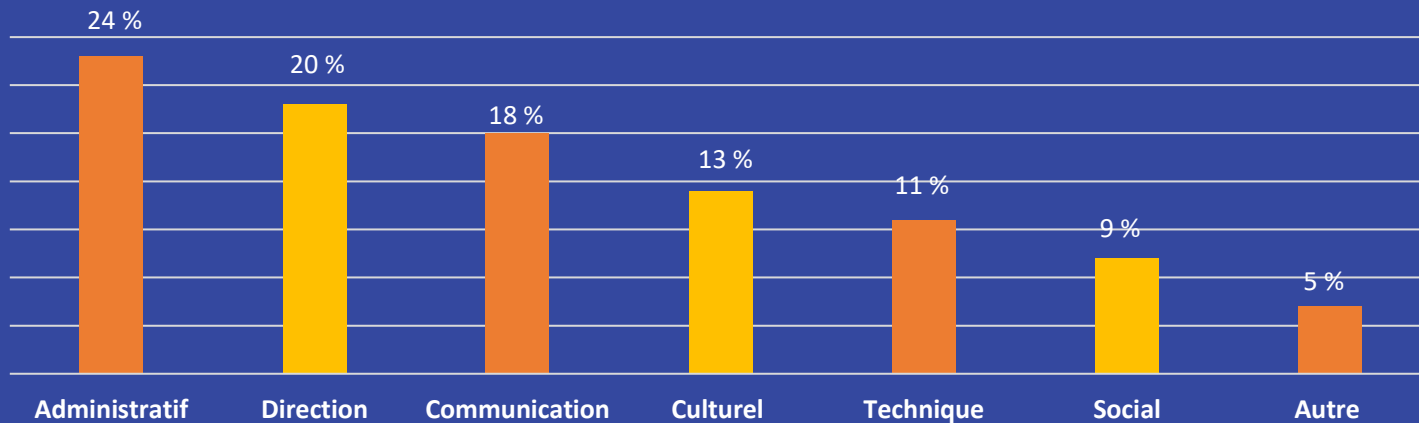
Effectifs de télétravailleurs



→ 60 % des collectivités ayant mis en place le télétravail ont un effectif de télétravailleurs inférieur à 20 agents

Données générales

Activités éligibles au télétravail

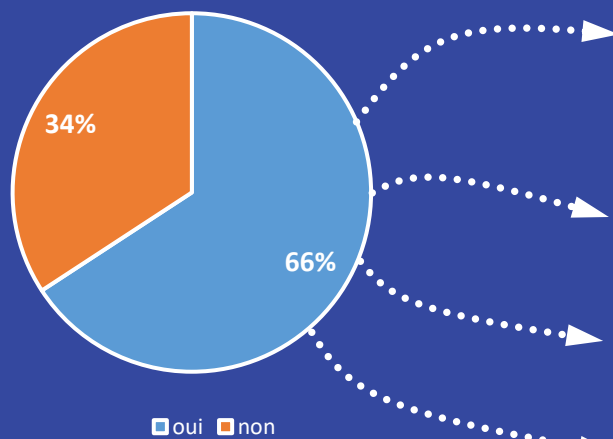


→ Les activités administratives sont majoritairement les plus concernées par le télétravail, idem pour les fonctions de direction et de communication

→ D'autres critères d'éligibilité ont été évoqués : accueil du public, encadrement de proximité, nature des tâches...

Règles spécifiques de présence dans la structure

Existence de règles de présence dans la structure



Exemples :

Obligation de présence pour les réunions : un agent ne pourra pas argumenter de sa non présence à une réunion où sa présence est requise.

Organisation qui prend en compte la priorité de l'accueil du public.

Pas de télétravail durant les vacances scolaires.

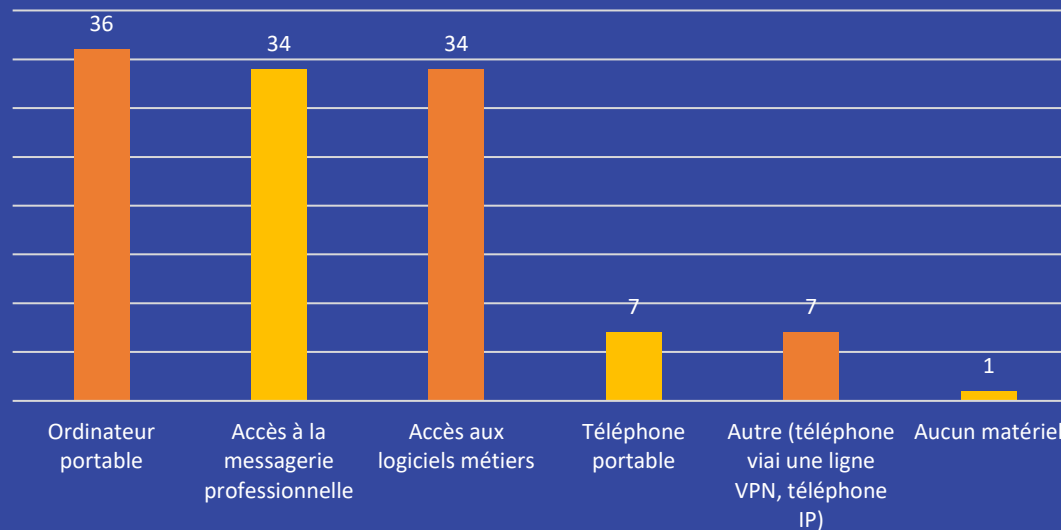
En fonction des nécessités de service et de la présence du binôme sur site.

→ 24 % des collectivités ayant mis en place le télétravail **imposent des jours de présence obligatoire**

→ Des interdictions du type « *ne pas télétravailler le mercredi* » **concernent 7 collectivités**

Du matériel et des outils adaptés au télétravail

Equipements matériels ou logiciels fournis aux télétravailleurs



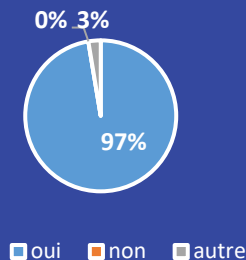
→ **Toutes les collectivités** ont déployé des outils adaptés au télétravail à quelques exceptions « *Des déploiements de portable individuel seront mis en place progressivement* »

Avantages / inconvénients

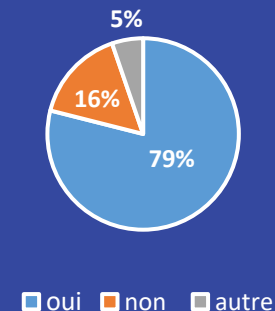
→ Une organisation qui se déroule sans difficulté pour les $\frac{3}{4}$ des collectivités

- Les collectivités ayant mis en place le télétravail s'accordent à dire que ce dernier est source d'une **amélioration de la QVT**
- Le télétravail est également vu par ces dernières comme un **facteur d'attractivité des métiers**

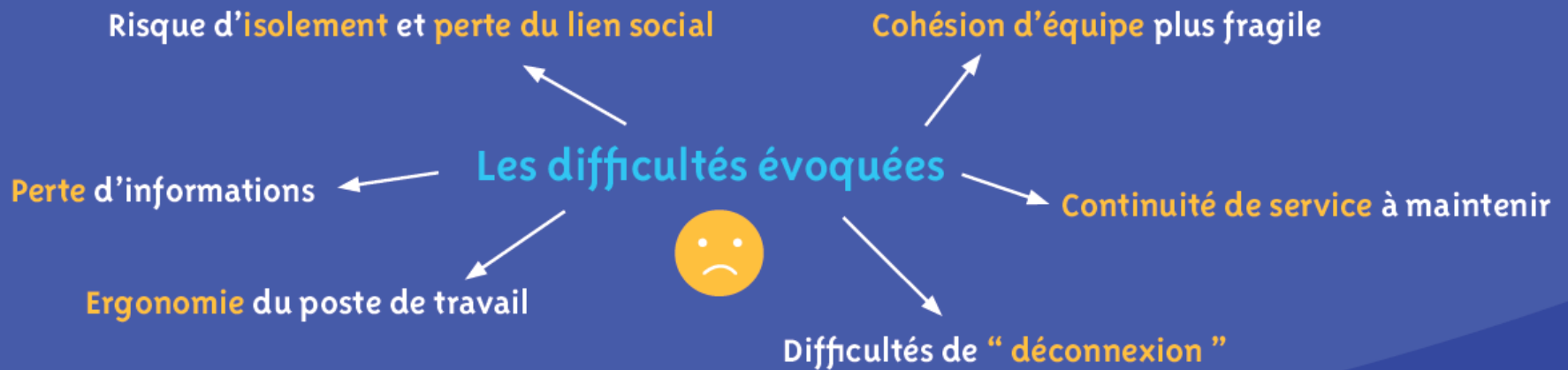
Selon vous, le télétravail participe-t-il à l'amélioration de la qualité de vie au travail ?



Selon vous, le télétravail participe-t-il à l'attractivité des métiers dans votre collectivité ?

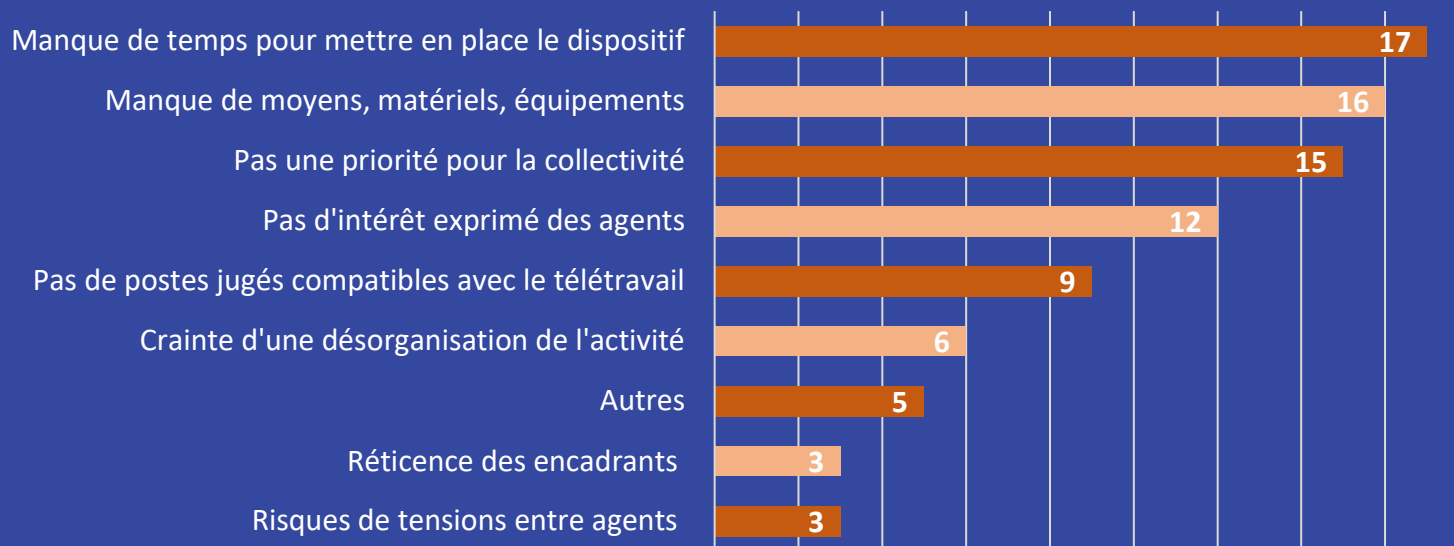


Avantages / inconvénients



Les freins à la mise en place du télétravail

- Parmi les répondants 52 % n'ont pas mis en place le télétravail soit 41 collectivités
- Les principales raisons invoquées :



→ Les raisons sont multifactorielles, le manque de temps et de moyens sont évoqués en premier. Le manque d'intérêt de la collectivité et des agents revient également, à rapprocher d'une crainte de désorganisation des services et de la continuité du service

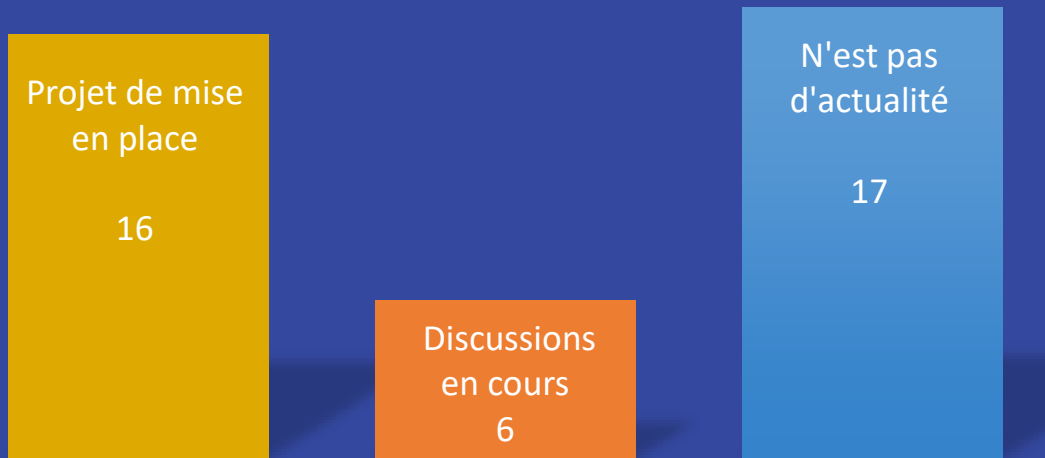
Des collectivités sans télétravail ? un constat à nuancer

- Une dizaine de collectivités répond pratiquer un **travail à distance** non formalisé par délibération :
 - > Une pratique qui se poursuit après son usage pendant la crise sanitaire
 - > **Ponctuellement ou à titre exceptionnel** en majorité (ex. : suivi de formation en visio, garde d'enfant malade ou fermeture de classe, nouveau confinement...), une souplesse accordée au cas par cas
 - > Qui peut être **régulière** et désignée comme du **travail à distance** dans l'attente d'une régularisation : certaines règles d'usage sont mises en place
 - > Pour la plupart, il s'agit d'une **situation provisoire** : phase de test, préparation d'une charte en cours, délibération prévue



Des projets envisagés

- Des projets sont ils envisagés ?



→ 41 % des collectivités n'ayant pas mis en place le télétravail ont cependant un projet à court terme ou en cours d'étude

Contacts

- **Service Conseil et Développement :**

Elise ENDEWELT, Responsable du service

elise.endewelt@cdg35.fr

Secrétariat du service : 02.23.50.50.18

- **Service Statuts Rémunération :**

Séverine GAUBERT, Responsable du service

severine.gaubert@cdg35.fr

Secrétariat du Comité social territorial départemental : 02 99 23 40 64

comitetechnique@cdg35.fr