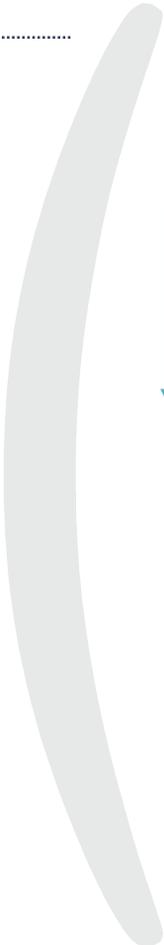




Bilan de l'expérimentation et modalités de travail du GT en cours

Comité technique - 16JUILLET 2020

Programme de la réunion

- 
- 
1. Les enjeux du télétravail pour l'établissement
 2. Bilan de l'expérimentation et des attentes relatives au déploiement du télétravail
 3. Présentation de l'évolution de la réglementation du télétravail
 4. Modalités de travail du GT en cours



1. Les enjeux du télétravail pour l'établissement

Le télétravail pour Aix-Marseille Université est un **engagement fort** du plan d'amélioration de la QVT permettant de **créer du lien** et un dénominateur commun à l'ensemble des personnels d'AMU quel que soit leur structure d'appartenance, leur métier, leur filière, leur statut.

Action qui combine qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public

Améliorer les conditions de travail au sein d'un processus social concerté (expression et participation des agents)

Favoriser un dialogue régulier et transparent

Construire de nouveaux collectifs de travail Etablissement

Instaurer une culture du management bienveillant et responsabilisant (charte du management AMU)

Offrir un meilleur équilibre vie professionnelle vie personnelle

Développer l'autonomie et les relations de confiance

S'inscrire dans une démarche de développement durable
Plan de déplacement des agents afin de permettre une réduction des déplacements, des embouteillages et donc une réduction des gaz à effet de serre

Maintenir en emploi les agents en situation de santé particulière

2. Bilan de l'expérimentation et des attentes relatives au déploiement du télétravail

Bilan à 3 mois – Agents télétravailleurs



Un premier bilan largement positif. Une méthode structurée qui porte ses fruits : engagement et préparation des structures, puis engagement et accompagnement de chaque agent par son manager et l'établissement

34
répondants
sur 34
interrogés

- Une **amélioration de leur rapport au temps de travail** pour 97% d'entre eux (disponibilité intellectuelle, sérénité grâce au temps qui n'est plus dédié aux transports, etc.)
« Moins de trajet donc plus de sérénité, gain de temps pour déposer mes enfants à l'école à pied soit 7km »
- Une **amélioration de leur méthode de travail** pour 91% d'entre eux (plus de concentration, organisation pour réaliser des tâches pointues ou traiter des dossiers complexes, sentiment d'être plus efficace, etc.)
« Cela me permet de concentrer plus longtemps sans interruption intempestive et sans bruit »
« Cela me permet de finaliser certains dossiers complexes nécessitant calme et concentration »
- Une **qualité des échanges et un degré de confiance renforcés avec l'encadrant** pour 79% d'entre eux
« Mon manager assure maintenant en plus un suivi régulier de mon bien être professionnel en période de télétravail »
« Mon manager s'implique afin que le dispositif fonctionne »
- Une **autonomie au travail renforcée** pour 30% d'entre eux et identique pour 70%.
« je cherche seule pour trouver les réponses obligation d'identifier les solutions »
« le fait d'être seule m'oblige à rechercher par moi-même les informations au lieu de demander aux collègues »

Le parcours de formation déployé
100% des télétravailleurs formés
91% des stagiaires satisfaits
(durée à raccourcir)

Le cadre legal
Agents et
managers
1 journée
56 stagiaires

Agent
Télétravailleurs
1 journée
38 stagiaires

Formation
des managers
1 journée
23 stagiaires

Formation
technique
1 journée
38 stagiaires

3. Bilan de l'expérimentation – Agents rencontrant une problématique de santé au travail

Depuis le 27 juin 2019, dans la fonction publique, les travailleurs en situation de handicap peuvent bénéficier d'une période de télétravail supérieure à la durée légale de 3 jours maximum par semaine et ce, pendant 6 mois maximum.

Décret n 2020-524 du 5 mai 2020 : « Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail »

Expérimentation : 5 agents en possession d'une RQTH et télétravaillant à domicile

Aménagements financés par l'établissement via la convention avec le FIPHP

4 KIT TELETRAVAIL*

1 étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail

1 étude ergonomique

2 fauteuils ergonomiques

1 Souris ergonomique

1 repose-pied

1 porte document

Retours des agents

- ✓ Le télétravail permet une **diminution de la fatigue**
- ✓ Le télétravail permet une **santé améliorée**
- ✓ Le télétravail permet une **meilleure qualité du sommeil**
- ✓ Sans ce dispositif, des **arrêts maladie auraient été nécessaires** durant les 6 derniers mois
- ✓ Le télétravail permet **d'aménager les horaires de travail** en rapport avec certains rythmes imposés par ma pathologie ou mon traitement
- ✓ Le télétravail permet de **reprendre son travail** plus rapidement (1 agent)
- ✓ Le télétravail a permis de **maintenir leur activité** professionnelle(1 agent)
- ✓ Les agents ressentent une **diminution du stress** depuis qu'ils sont en télétravail
- ✓ Le télétravail assure un environnement de travail compatible avec leur pathologie

*Un agent a conservé son ordinateur portable plus léger et puissant

4. Bilan de l'expérimentation

Retour des encadrants



Des encadrants interrogés approuvent l'expérimentation du télétravail et juge qu'elle a un « effet positif » dans l'organisation du travail

- **Plus d'efficacité / productivité (meilleure concentration)**
- **Diminution de la fatigue**
- **Meilleure organisation du travail**
- **Augmentation du degré d'autonomie**
- **Amélioration de la communication et des relations au travail**
- **Meilleure qualité de vie**
- **Amélioration de la visibilité des missions effectuées**
- **Développement du rapport de confiance**

- **Un manque de souplesse dans l'organisation des jours télétravaillables**
- Difficultés relationnelles entre les télétravailleurs et l'équipe
- Moins de fluidité dans la communication
- Un manque d'échanges informels

Le travail à distance a permis de ...

- Lever les freins sur la représentation du télétravail et des activités télétravaillables(scolarité)
- De faire un premier recensement des personnels en capacité ou pas de télétravailler
- Lever un frein à l'utilisation de nouvelles technologies
- Démontrer aux encadrants qu'il est possible de manager à distance et donc de pouvoir eux-mêmes télétravailler
- De réfléchir à conserver certains modes de fonctionnement

3. Bilan de l'expérimentation et des attentes relatives au déploiement du télétravail

Synthèse des attentes des agents et des encadrants

Flexibilité

Possibilité de reporter le jour théorique de télétravail pour une meilleure maîtrise de son activité

Augmentation du nombre de jours télétravaillés

(2 jours/semaine)

Ouverture des jours télétravaillés

(du Lundi au Vendredi)

Adapter davantage l'équipement informatique

(spécificités métiers configuration technique, puissance de l'ordinateur, ...)

Réduire les formations télétravail à 2 jours maximum

Améliorer la téléphonie en terme d'équipement et de configuration
(problématique du double numéro)

3. Evolution de la réglementation

Décret n2020-524 du 5 mai 2020

Autorisations

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un **recours régulier ou ponctuel** au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de **télétravail fixes** au cours **de la semaine ou du mois** ainsi que **l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an** dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail

Recours temporaire :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail
 - En cas de situations exceptionnelles perturbant l'accès aux locaux de travail
- Pour ces 2 situations, il est possible de déroger aux 3 jours maximum de télétravail par semaine

La notion de volontariat est supprimée

Equipe- ment informatique

Il est dorénavant possible d'utiliser le matériel informatique personnel notamment en cas de recours ponctuel au télétravail ou de situations exceptionnelles

Prise en charge financière

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

3. Evolution de la réglementation

Décret n2020-524 du 5 mai 2020

Lieux de télétravail

Le télétravail peut être organisé dans un ou plusieurs lieux, notamment au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Le coût financier d'une location d'un espace privé peut être refusé par l'employeur

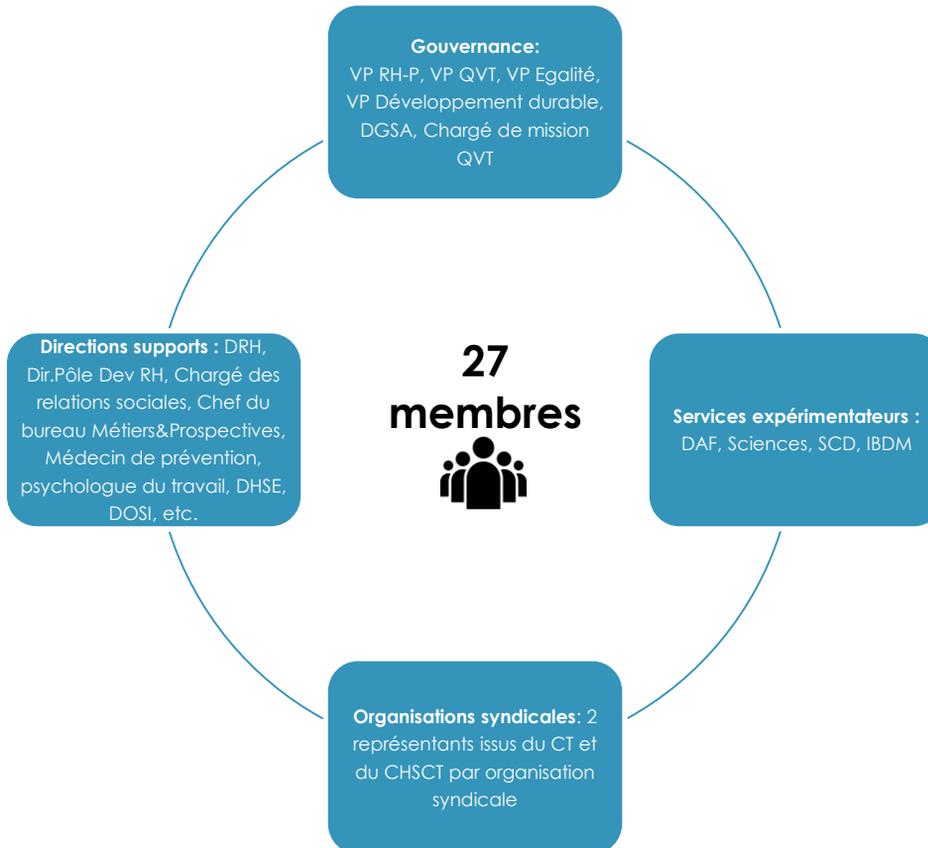
Durée

La durée de validité de l'autorisation de télétravail, auparavant limitée à un an, est désormais à durée indéterminée - sauf en cas de changement de fonctions

Délai de réponse aux agents

Mise en place d'un délai d'un mois maximum pour apporter la réponse à une demande de télétravail

4. Modalités de travail du GT en cours



4. Modalités de travail du GT en cours

Travaux
du GT

Instances

Réunion – 30 juin 2020

- Bilan de l'expérimentation
- Modalités de travail du GT

Réunion – 15 juillet 2020

- Retour sur la complétude par le groupe du tableau relatif aux critères et modalités d'organisation
- Présentation technique du fonctionnement de la machine virtuelle
- Possibilité de télétravailler avec un équipement personnel

Réunion – 27 août 2020

- Droit à la déconnexion
- Ergonomie du poste de travail, conditions de travail
- Equipement de l'agent en télétravail

Réunion - 17 septembre 2020 En présence des VP : RH-Patrimoine, Vie des campus, qualité de vie au travail et sécurité au travail, Développement durable et Égalité femmes-hommes et lutte contre les discriminations

- Modalités de suivi du dispositif
- Présentation par le groupe aux VP du document de synthèse relatif au déploiement du télétravail.

Réunion N°5 (optionnelle)- 01 octobre

CHSCT
CT
CA

Toussaint 2020 – Déploiement du télétravail au sein d'Aix Marseille
Université

Merci pour votre écoute