



UNIVERSITÉ
DE LORRAINE



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Télétravail



Séminaire DRH du 22 mai 2019

Fondement et définition

Décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

Arrêté d'application du 03/11/2017

Qu'est-ce que le télétravail ?

- Toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions
- qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur
- sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Réflexion sur la mise en place du télétravail

2 campagnes à distinguer avec des procédures différentes

Campagne annuelle pour tous les personnels en fonction des critères décidés

campagne au fil de l'eau sur préconisation médicale = « aménagement »

Le télétravail peut s'exercer à domicile ou en télécentre

Choix dans un 1^{er} temps de focaliser la démarche sur le télétravail à domicile.

Spécificité UL liée à sa territorialité = nombreuses situations de télécentre (locaux mis à disposition par l'UL).

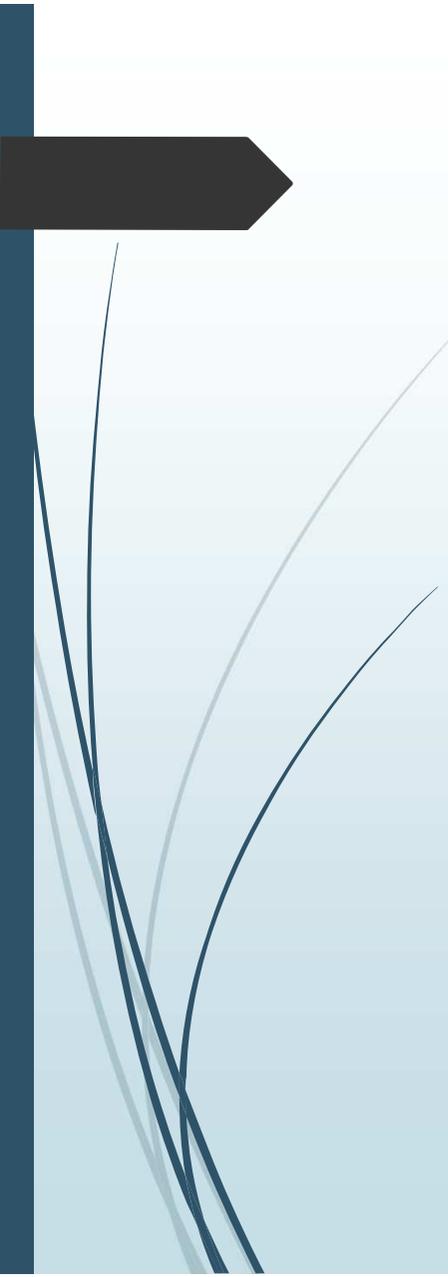
À recenser et « régulariser » dans un 2nd temps à la suite la parution de l'arrêté d'application du télétravail

Représentations...



Enjeux – Objectifs du télétravail

Enjeux	Objectifs
Social	<ul style="list-style-type: none">-Qualité de vie au travail-Temps de trajet réduit/risque routier/pénibilité-Conciliation vie professionnelle et familiale (point de vigilance)
Managérial	<ul style="list-style-type: none">-Pratique du management à distance: management par objectifs, par la confiance-Qualité de suivi du travail-Autonomie et implication des agents
Juridique	-Ordonnancement juridique calé: décret 2016-151 du 11/02/16 – arrêté du 03/11/2017
Financier	-Baisse des frais des agents (usure véhicule et frais de carburant)
Ecologique	-Réduction de l'impact écologique



La phase d'expérimentation

- Retour sur la mise en place de la phase d'expérimentation
- Quelques chiffres concernant les télétravailleurs

Déploiement du télétravail au sein de l'UL

- Méthode, calendrier et pistes d'évolution



La phase d'expérimentation

Une phase d'expérimentation prévue initialement du 01/01/2019 au 31/08/2019.

Travail partagé en commission du temps de travail (paritaire)

La phase d'expérimentation

Méthodologie

- enquête envoyée aux personnels BIATSS afin de
 - mesurer l'intérêt des agents à la mise en place du télétravail
 - déterminer si facilement intégrables dans l'expérimentation (« critères d'exclusion de principe »).
- panel d'agents susceptibles de participer à la phase d'expérimentation du télétravail (100 à 150 max).
- Réunion d'information aux agents « présélectionnés » (juin 2018)
- Candidature pour participer à la phase d'expérimentation avec entretien avec le n+1, visa du n+2.

La phase d'expérimentation

Principes :

- Possibilité de télétravail sur 1 ou 2 jours par semaine
- Pas de télétravail le mercredi
- Pas de versement de forfait de remboursement (chauffage, internet...)

Temps de travail : obligation horaire identique à celle du lieu de travail.

Formations : obligatoires pour les personnels et les encadrants

La phase d'expérimentation

Pendant la phase d'expérimentation :

enquêtes de satisfaction.

Recensement des difficultés rencontrées

Préparation de l'extension éventuelle au 1-09-2019.

La Phase d'expérimentation

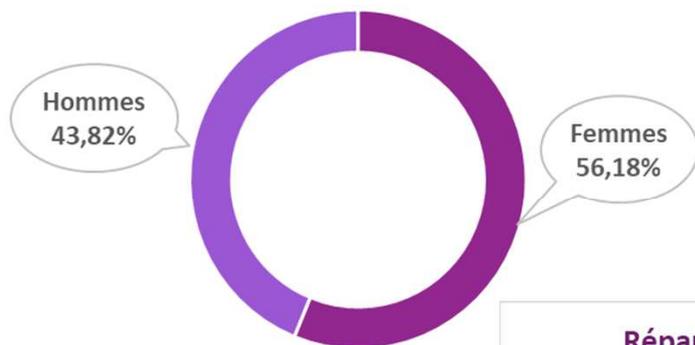
Retour sur la mise en place de la phase d'expérimentation

- du 01/01/2019 au 31/08/2019
- 113 dossier reçus => 89 agents participent actuellement à la phase d'expérimentation (hors agents sur préconisation médicale)
- Organisation de sessions de formation en novembre 2018 (intervenant : gereso)
 - 8 sessions pour les télétravailleurs
 - 6 sessions pour les encadrants
- Achat matériel (directions: financement central composantes et laboratoires: financement propre)
- Pendant la phase d'expérimentation :
 - Accompagnement par l' équipe télétravail (prises de contacts, informations, « hotline »...)
 - Recensement des difficultés rencontrées...

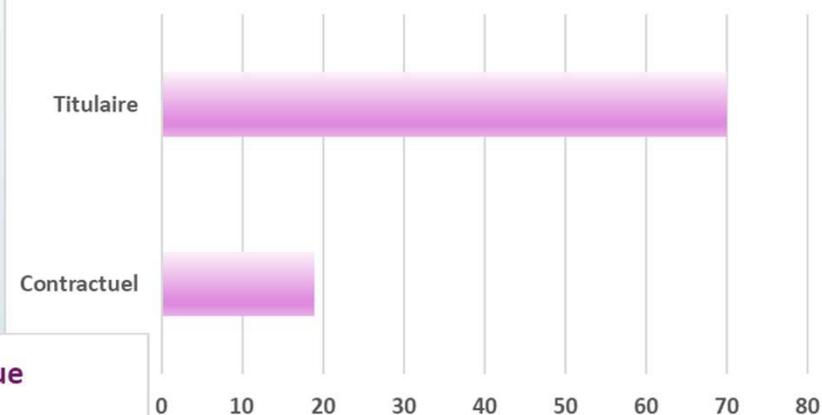
La Phase d'expérimentation

Quelques chiffres concernant les télétravailleurs

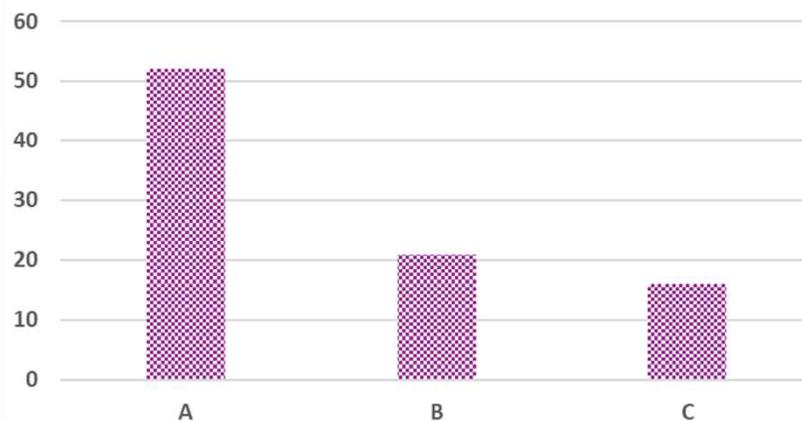
Répartition par sexe



Répartition par statut



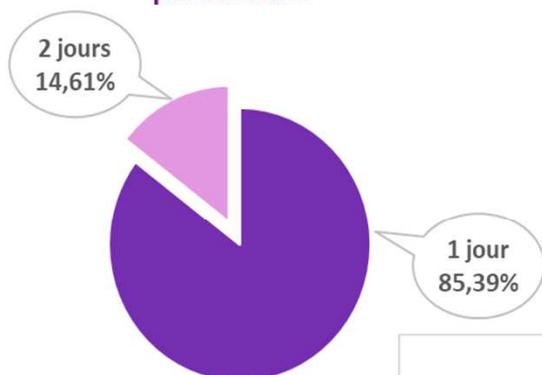
Répartition par catégorie Fonction Publique



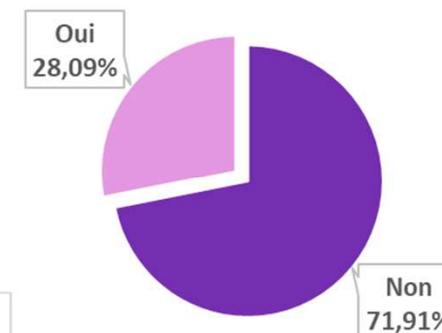
La Phase d'expérimentation

Quelques chiffres concernant les télétravailleurs

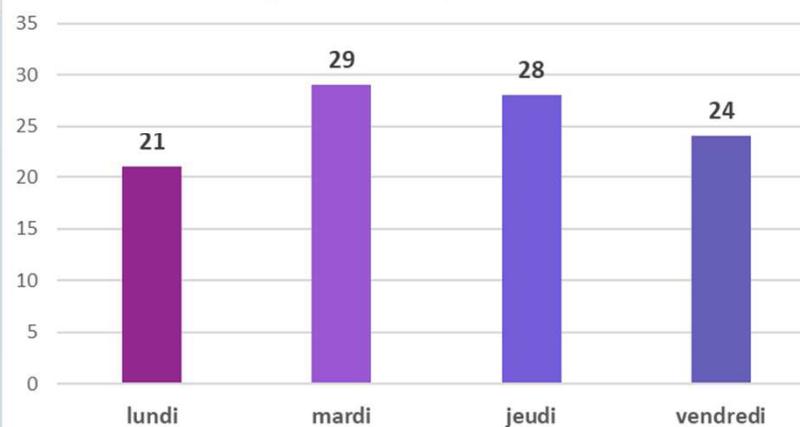
Répartition des télétravailleurs par nombre de jours par semaine



Répartition des télétravailleurs en fonction de l'encadrement

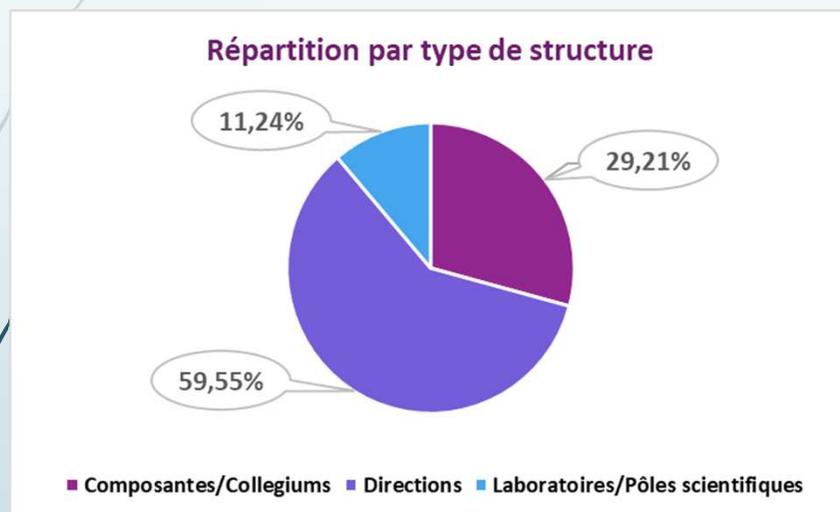


Répartition des jours choisis



La Phase d'expérimentation

Quelques chiffres concernant les télétravailleurs



Les personnels de l'AENES sont intégrés à la BAP J et les personnels de la filière Bibliothèques sont inclus dans la BAP F

Extension période expérimentation télétravail

Une extension de la période d'expérimentation jusqu'au 31 décembre

- tant pour favoriser l'exploitation de cette dernière
- que pour préparer sereinement et efficacement le déploiement

Renforcer la méthodologie de retour de l'expérimentation

- Télétravailleurs: enquête densifiée, entretiens individuels sur un panel
- Encadrants des télétravailleurs: inclusion tant des N+1 que des directeurs
- Retours des « non-télétravailleurs »
- Avec l'appui d'une stagiaire de M2
- Bien entendu, période de télétravail des agents actuellement concernés prolongée jusqu'au 31/12 si souhaitée

Asseoir un déploiement structuré et éclairé au 1^{er} janvier 2020

- En favorisant les échanges entre les agents potentiellement télétravailleurs et leur hiérarchie
- En donnant plus de temps au dialogue social et managérial
- En permettant d'assurer les modalités pratiques du télétravail (programmation budgétaire, commande de matériels...)
- En développant encore la formation des télétravailleurs et de leurs encadrants (cf. FIACT)
- En accentuant une communication moderne et adaptée de la démarche (webinaire...)

Déploiement du télétravail au sein de l'UL

Explication du processus de candidatures

- Estimation de 500 à 600 demandes de télétravail pour 2020
- Dématérialisation par lime survey
- Formation des agents consolidée et modernisée
 - Groupes d'échanges de de pratiques notamment managériales
- Pan de communication densifié:
 - « teasing » avec bannière dédiée sur l'ENT,
 - articles internes et externes,
 - participation à des évènements pour valoriser la démarche UL
 - webinaire de présentation du télétravail et des critères avant l'été

Déploiement du télétravail au sein de l'UL

Calendrier

- Report de la mise en place globale au 1^{er} janvier 2020 (préparation des formations, budgétisation des achats de matériels...)
- Phase test initialement prévue du 1^{er} janvier 2019 au 31 août 2019 prolongée jusqu'au 31 décembre 2019 (si l'agent en télétravail le souhaite et selon les modalités actuelles)
- Enquête auprès télétravailleurs et à leurs encadrants mi-mai
- Piste d'évolution après retour expérimentation et dialogue social
 - Inclure le mercredi dans les jours télétravaillables
- Phase de candidatures à la rentrée avec validation N+1 et directeur

Passage devant les instances :

- CHSCT du 13 juin
- CT du 20 juin
- CA du 9 juillet