

COMMUNAUTE URBAINE DE BORDEAUX

----- EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE -----

Séance du 11 juillet 2014
(convocation du 1 juillet 2014)

Aujourd'hui Vendredi Onze Juillet Deux Mil Quatorze à 09 Heures 30 le Conseil de la Communauté Urbaine de BORDEAUX s'est réuni, dans la salle de ses séances sous la présidence de Monsieur Alain JUPPE, Président de la Communauté Urbaine de BORDEAUX.

ETAIENT PRESENTS :

M. JUPPE Alain, M. ANZIANI Alain, M. CAZABONNE Alain, M. DUPRAT Christophe, M. LABARDIN Michel, M. BOBET Patrick, M. DAVID Alain, M. RAYNAL Franck, M. MANGON Jacques, M. MAMERE Noël, Mme JACQUET Anne-Lise, Mme MELLIER Claude, Mme VERSEPUY Agnès, M. DUCHENE Michel, Mme TERRAZA Brigitte, M. TOUZEAU Jean, Mme WALRYCK Anne, M. ALCALA Dominique, M. COLES Max, Mme DE FRANÇOIS Béatrice, Mme FERREIRA Véronique, M. HERITIE Michel, Mme KISS Andréa, M. PUYOBRAU Jean-Jacques, M. SUBRENAT Kevin, M. TURBY Alain, M. TURON Jean-Pierre, M. VERNEJOUL Michel, Mme ZAMBON Josiane, Mme BEAULIEU Léna, Mme BERNARD Maribel, Mme BLEIN Odile, M. BOUTEYRE Jacques, Mme BREZILLON Anne, M. BRUGERE Nicolas, Mme CALMELS Virginie, Mme CASSOU-SCHOTTE Sylvie, M. CAZABONNE Didier, Mme CHABBAT Chantal, M. CHAUSSET Gérard, Mme CHAZAL Solène, Mme COLLET Brigitte, M. COLOMBIER Jacques, Mme CUNY Emmanuelle, Mme DELATTRE Nathalie, Mme DELAUNAY Michèle, M. DELAUX Stéphan, M. DELLU Arnaud, Mme DESSERTINE Laurence, M. DUBOS Gérard, Mme FAORO Michèle, M. FELTESSE Vincent, M. FETOUH Marik, M. FEUGAS Jean-Claude, M. FLORIAN Nicolas, Mme FORZY-RAFFARD Florence, Mme FRONZES Magali, M. GUICHARD Max, M. HICKEL Daniel, M. HURMIC Pierre, Mme IRIART Dominique, Mme JARDINE Martine, M. JUNCA Bernard, M. LAMAISSON Serge, M. LE ROUX Bernard, Mme LEMAIRE Anne-Marie, M. LOTHAIRES Pierre, Mme MACERON-CAZENAVE Emilie, M. MARTIN Eric, M. PADIE Jacques, Mme PEYRE Christine, Mme POUSTYNNIKOFF Dominique, M. RAUTUREAU Benoit, Mme RECALDE Marie, M. ROBERT Fabien, M. ROSSIGNOL PUECH Clément, Mme ROUX-LABAT Karine, M. SILVESTRE Alain, Mme THIEBAULT Gladys, Mme TOURNEPICHE Anne-Marie, M. TURNERIE Serge, M. TRIJOLET Thierry, Mme VILLANOVE Marie-Hélène.

EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :

Mme. BOST Christine à Mme. KISS Andréa
M. PUJOL Patrick à M. LABARDIN Michel
Mme. AJON Emmanuelle à M. FELTESSE Vincent
M. AOUIZERATE Erick à M. BOUTEYRE Jacques
M. BONNIN Jean-Jacques à M. CAZABONNE Alain
Mme. BOUDINEAU Isabelle à M. DUBOS Gérard
M. BOURROUILH-PAREGE Guillaume à M. ANZIANI Alain
Mme. BOUTHEAU Marie-Christine à M. CHAUSSET Gérard
M. DAVID Jean-Louis à M. DELAUX Stéphan
M. DAVID Yohan à M. ROBERT Fabien
Mme DELATTRE Nathalie à Mme DESSERTINE Laurence à partir de 11 h 40
M. FLORIAN Nicolas à M. BRUGERE Nicolas à partir de 11 h 30
M. FRAILE MARTIN Philippe à M. FETOUH Marik

Mme FRONZES Magali à M. DUPRAT Christophe à partir de 11 h 15
M. GARRIGUES Guillaume à Mme. CHABBAT Chantal
Mme. LACUEY Conchita à M. PUYOBRAU Jean-Jacques
Mme. LAPLACE Frédérique à M. RAUTUREAU Benoit
Mme. LOUNICI Zeineb à M. MARTIN Eric
Mme MACERON-CAZENAVE Emilie à M. JUNCA Bernard à partir de 10 h 15
M. MILLET Thierry à M. MANGON Jacques
M. NJIKAM MOULIOM Pierre De Gaétan à Mme. BREZILLON Anne
Mme PEYRE Christine à Mme ROUX-LABAT à partir de 10 h 40
Mme. PIAZZA Arielle à M. LOTHAIRES Pierre
M. POIGNONEC Michel à Mme. THIEBAULT Gladys
Mme TOUTON Elizabeth à Mme CALMELS Virginie
M. TURBY Alain à M. SUBRENAT Kevin à partir de 11 h 30

EXCUSES :

M. REIFFERS Josy, Mme. CAZALET Anne-Marie
LA SEANCE EST OUVERTE

<p>Elargissement du télétravail à La Cub - Lancement de la démarche - Autorisation - Décision</p>
--

Monsieur DAVID présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs

Le conseil de Communauté, par délibération du 12 juillet 2013, a autorisé l'expérimentation du télétravail avec 30 agents volontaires, de toute catégorie professionnelle, choisis pour leurs profils variés, travaillant 1 jour ou deux, à domicile ou sur sites extérieurs de la collectivité. Les agents devaient pouvoir exercer une partie de leurs missions au moins à distance et disposer de l'accord de leur chef de service et de leur directeur.

Une charte et un protocole ont été élaborés pour encadrer le télétravail le temps de l'expérimentation, d'octobre 2013 à juin 2014.

Un bilan de l'expérimentation a été réalisé en avril/mai 2014, qui s'avère positif.

Aussi, est-il proposé aujourd'hui d'élargir la possibilité de télétravailler à La Cub, ouverte à une centaine d'agents, d'adapter les documents de cadrage en tenant compte des évolutions nécessaires et de les adopter afin de garantir le bon déroulement de la démarche.

I – L'expérimentation du télétravail à La Cub

A - Contexte

Plusieurs facteurs ont amené la collectivité à s'intéresser au dispositif du télétravail :

- La délibération cadre déterminant la politique des ressources humaines, du 16 décembre 2010, prévoyait de tester le télétravail à La Cub.
- L'enquête sur les déplacements des employés a révélé l'attente des agents de pouvoir travailler à distance. Une fiche action du plan de déplacement des employés a ainsi prévu de tester le dispositif.

- Dans l'enquête interne sur l'égalité entre les femmes et les hommes à La Cub, un volet été réservé à la conciliation des temps entre la vie professionnelle et la vie privée et au bien être au travail. Les agents ont cité le télétravail comme facteur d'amélioration de leurs conditions de vie.
- La démarche du télétravail est aussi intégrée dans l'action 4 de l'Agenda 21.

B – Cadre juridique en construction

L'article 133 de la Loi du 12 mars 2012 autorise l'exercice des fonctions des agents publics en télétravail.

Elle impose :

- ▶ le double volontariat de l'agent et de l'encadrant
- ▶ une condition de réversibilité à tout moment avec un délai de préavis d'un mois
- ▶ des droits et obligations du télétravailleur identiques aux autres agents
- ▶ un équipement fourni par l'employeur et une compensation financière pour les télétravailleurs à domicile

Un décret d'application, restant à paraître, doit préciser les conditions d'organisation de cette modalité de travail.

C - Définition

Le télétravail désigne l'exercice d'une activité professionnelle à distance de sa hiérarchie et de son équipe, rendu possible par l'usage des technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est une organisation du travail et est donc indépendant du statut du personnel.

Il suppose une auto discipline et une confiance établies à partir des résultats du travail réalisé.

Il n'est en aucun cas une réponse à une situation conflictuelle ou à l'insuffisance professionnelle par l'isolement d'un agent.

D – Missions éligibles au télétravail

Toutes les missions ne sont pas compatibles avec le travail à distance. Les fonctions opérationnelles (collecte des déchets, voirie, déchetterie...), ou celles nécessitant une relation de proximité avec le public, une présence physique sont exclues du dispositif.

En revanche, les tâches administratives, d'expertise, d'étude, de rédaction, de conseil (...) peuvent être réalisées à distance.

E – Enjeux de l'expérimentation

Il s'agissait pour La Cub de tester une nouvelle forme d'organisation du travail, fondée sur la confiance et le management par objectif, développant la responsabilité des agents et leur autonomie.

Par ailleurs, la collectivité est engagée dans une démarche d'amélioration des conditions de vie au travail et le télétravail paraissait être un facteur facilitant le bien-être au travail.

D'autre part, la collectivité souhaitait également tester le télétravail dans le cadre de sa politique environnementale et de développement durable (lutte contre les gaz à effet de serre, limitation des déplacements, économies des dépenses liées aux transports...).

F – Bilan de l'expérimentation

81% des télétravailleurs et 25% de leurs encadrants se disent très favorables au télétravail. 15% des télétravailleurs et 68% de leurs encadrants y sont simplement favorables. Aucun agent n'est défavorable au dispositif, pour 7% d'avis défavorables chez leurs encadrants.

Cinq dimensions ont été évaluées :

- **La dimension sociale** : Les télétravailleurs sont unanimes pour affirmer qu'ils ont gagné en qualité de vie (moins de stress, moins de temps passé dans les transports, amélioration de l'état de santé, meilleure conciliation des temps de vie, plus de temps pour sa vie de famille...).

Ils parlent également de meilleure satisfaction personnelle au travail, de plus grande motivation et de sentiment de reconnaissance et de confiance de la hiérarchie.

Toutefois, 11 personnes (37%), notamment ceux qui télétravaillent 2 jours, ont parlé d'isolement.

- **La dimension économique** : L'expérimentation a coûté 54.796 euros à La Cub (principalement en équipement informatique et logiciels).
Une demande de fonds européens va être effectuée dans les prochains mois, le télétravail étant soutenu par l'Union européenne.

Certains agents ont pu constater une augmentation de leur pouvoir d'achat : retour à plein temps pour une personne, économies directes (carburant et transports), ou indirectes (cantine, garderie périscolaire). Toutefois, les télétravailleurs précisent que leur motivation n'était pas d'ordre économique.

- **La dimension écologique** : Les 5 premiers mois de télétravail ont permis à la collectivité d'améliorer son bilan carbone (1.357 kg d'émissions de CO2 épargnés).
- **La dimension managériale et organisationnelle** :
 - o Du côté des télétravailleurs :

Les télétravailleurs ont tous déclaré avoir progressé dans leur organisation personnelle au travail (anticipation des tâches, priorisation, moins d'éparpillement). Ils ont souvent l'impression de produire plus les jours de télétravail, car ils peuvent mieux se concentrer. Certains se sont formés à de nouveaux outils (visio conférence par exemple). Les relations de travail sont généralement restées inchangées.

Ils notent toutefois qu'une communication avec les équipes a été nécessaire pour bien faire comprendre qu'ils travaillaient même s'ils n'étaient pas physiquement présents.
 - o Du côté des encadrants :

Les encadrants ont constaté une meilleure organisation des agents en télétravail. Certains ont revu les temps d'échanges collectifs et l'organisation du service en fonction de cette nouvelle donnée.

Dans l'ensemble, une grande autonomie a été laissée aux télétravailleurs. Certains encadrants ont affirmé que la productivité des agents était meilleure. Ils retiennent qu'il faut conserver la souplesse du report ou de l'annulation du jour de télétravail, notamment pour les cadres A.

De manière générale, le télétravail a peu perturbé l'activité du service.
 - o Du côté des équipes :

Les collaborateurs des télétravailleurs affirment ne pas avoir ressenti de changement dans le service. Aucun report de tâche sur les collègues n'a été constaté. La coordination de l'équipe est restée inchangée et les échanges avec l'agent à distance ont été réguliers.
- **La dimension technique** : L'expérimentation a permis à la Direction des systèmes d'information de tester la mise à disposition de logiciels pour les télétravailleurs à domicile (donnant notamment accès au réseau et à l'Intranet) et d'adapter les outils de téléphonie..

Les agents des CEGEP ont particulièrement apprécié de recevoir des collègues télétravailleurs.

Cette évaluation positive permet d'envisager aujourd'hui la généralisation du télétravail à La Cub.

II – La généralisation du télétravail

La collectivité pourra autoriser une centaine d'agents à télétravailler à domicile ou en tiers-lieux (limite financière) et une trentaine sur les sites extérieurs (limite de disponibilité en locaux).

A – Les conditions préalables à la mise en place du télétravail

1 – La révision annuelle du télétravail

Une fois la démarche de télétravail lancée, la DRHDS assurera la gestion de ce dispositif. Chaque année, l'entretien d'évaluation permettra à l'encadrant et au télétravailleur d'aborder le sujet du télétravail, de choisir de le poursuivre ou de l'arrêter.

De nouvelles candidatures seront possibles de février à mai, pour une mise en application en septembre, dans les conditions fixées par la Charte et par le protocole.

Les agents seront informés de cette périodicité. Les dossiers de candidature et les documents supports seront disponibles sur l'Intranet.

2 – Le nombre d'agents télétravailleurs possibles

La taille des services et les types de missions exercées étant très différents d'une direction à l'autre, le nombre acceptable de télétravailleurs par entité de travail est laissé à l'appréciation du chef de service et/ou du directeur.

3 – Les lieux de télétravail possibles

Les agents pourront télétravailler à domicile, dans un tiers-lieux proposé (liste en cours de réalisation) ou dans un des sites extérieurs de La Cub permettant leur accueil (Direction territoriale Sud, Cgep Le Taillan, Cgep Artigues, Cgep Bassens, Cgep Bordeaux Rive Droite).

4 – Le temps de télétravail autorisé

Afin de ne pas isoler l'agent télétravailleur et de maintenir le lien professionnel, la forme « pendulaire » du télétravail est retenue. Il s'agit d'une alternance entre une période de télétravail et une période de travail dans les locaux habituels.

Nombre de jour de télétravail autorisé :

Agents à temps complet	1 jour tous les 15 jours 1 jour toutes les semaines 2 jours toutes les semaines
Agents à 90%	1 jour tous les 15 jours 0,5 jour par semaine (jour du temps partiel) 1,5 jours par semaine
Agents à 80%	1 jour toutes les semaines

5 – Les personnels concernés

Toutes les catégories de personnels peuvent candidater au télétravail, y compris les encadrants, dès lors que leurs missions le permettent.

En revanche, le télétravail repose sur une organisation de travail exigeante, qui ne correspond pas à tout agent, qui demande autonomie et rigueur. Il s'agit d'un contrat de confiance entre le télétravailleur et son encadrant et sans l'accord de ce dernier, le télétravail ne pourra être mis en place.

6 – Les moyens techniques

Les télétravailleurs à domicile disposeront d'un ordinateur portable, qui sera substitué le cas échéant à leur poste de travail fixe et d'un outil de téléphonie approprié.

Ils auront accès dans un premier temps à l'Intranet, à la messagerie Outlook, à Cubetcités et au réseau de La Cub.

Les agents sur sites extérieurs de La Cub bénéficieront d'ordinateurs fixes et auront accès à leurs applications habituelles.

B – L'encadrement nécessaire du télétravailleur

Les conditions générales du télétravail telles que fixées à la Cub sont définies dans la charte du télétravail (annexe 1).

Cette charte est complétée par un protocole individuel (annexe 2), signé par le télétravailleur, l'encadrant et le directeur, qui fixe les conditions particulières d'exercice du télétravail par l'agent concerné.

Les encadrants et les télétravailleurs qui n'ont pas participé à l'expérimentation suivront une demi-journée de sensibilisation au télétravail.

Des documents de support sont également proposés aux candidats et aux encadrants : questionnaire d'auto-évaluation, guide du télétravailleur, guide de l'encadrant, parcours du candidat, parcours de l'encadrant, dossier de candidature.

C – Les critères d'accès et d'éligibilité au télétravail

La grille proposée ci-dessous est constituée de critères objectifs et non priorisés. Elle constitue un outil d'appréciation pour les encadrants.

Critères pour identifier des tâches télétravaillables	Interactions physiques	Présence physique des agents non nécessaire tout le temps pour la bonne marche du service
	Équipements techniques	Activité techniquement possible à distance (matériel, applications)
Critères d'accès	Ancienneté à La Cub	1 an minimum
	Pré requis techniques du lieu de télétravail	Haut débit, conformité électrique, espace de travail ergonomique Site extérieur ou tiers-lieux
	Lieu de résidence de l'agent	Distance, temps, mode de déplacement
	Personne en situation de handicap	Agent suivi par la médecine du travail
	Cas particuliers	Femmes enceintes, situations personnelles facilitées par un télétravail
Critères individuels d'éligibilité	Dématérialisation du processus de travail	Tâches télétravaillables identifiées. Version dématérialisée des dossiers. Accès distant aux applicatifs garanti et sécurisé.

		Pas de conséquence sur le plan de charge et le fonctionnement de l'équipe.
Capacités personnelles de l'agent	Capacité de l'agent travaillant à distance	Volontaire et conscient des implications (cf questionnaire d'auto évaluation)
	Autonomie estimée de l'agent par son/sa supérieur hiérarchique	Agent capable d'organiser son travail de façon autonome

D – Le suivi des télétravailleurs

Afin d'évaluer le dispositif, le télétravailleur s'engage à remplir un tableau mensuel des tâches télétravaillées. Le responsable hiérarchique s'engage, lui, au suivi et au contrôle des activités télétravaillées. Ce tableau sera demandé tous les mois à l'encadrant du télétravailleur.

Si ce suivi n'est pas assuré deux mois d'affilée, le télétravail de l'agent concerné pourra être suspendu.

Les télétravailleurs devront aussi obligatoirement remplir un tableau mensuel des impacts économiques et écologiques du télétravail.

E – Le budget estimé

Pour la généralisation du télétravail et en tenant compte des équipements déjà réalisés, le budget est estimé à 30.000 euros :

- 18.000 euros d'équipements informatiques
- 6.000 euros de sensibilisation des agents et de leurs encadrants
- 6000 euros de prime forfaitaire pour indemniser les télétravailleurs à domicile

F – Le calendrier prévisionnel

- Eté 2014 : appel à candidature
- Septembre 2014 : liste des candidats retenus
- Octobre 2014 : équipement et démarrage du télétravail
- Octobre/novembre 2014 : sensibilisation des agents télétravailleurs et des encadrants

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :

Le Conseil de Communauté,

VU la Loi du 12 mars 2012,
VU la délibération 16 décembre 2010,
VU la délibération du 12 juillet 2013,
Vu l'avis du CTP du 30 juin 2014,

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QUE l'expérimentation du télétravail à La Cub a été positive, qu'elle permet ainsi d'adopter le télétravail tel que défini ci-dessus comme un mode d'organisation du travail,

DECIDE

Article 1 : d'autoriser la pratique du télétravail à La Cub dans les conditions définies dans la charte et le protocole individuel.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.
Fait et délibéré au siège de la Communauté Urbaine le 11 juillet 2014,

Pour expédition conforme,
par délégation,
Le Vice-Président,

**REÇU EN PRÉFECTURE LE
25 JUILLET 2014**

PUBLIÉ LE : 25 JUILLET 2014

M. ALAIN DAVID