



## THÉMATIQUE : RENDRE L'ORGANISATION DU TRAVAIL PLUS FLEXIBLE

### Intitulé de l'action

Développer des organisations de travail plus adaptées aux agents

### Objectifs

- Proposer aux agents des organisations de travail plus adaptées à leurs besoins
- Rendre plus souple les horaires d'embauche et de débauche de la collectivité pour faciliter le passage des agents à de la mobilité douce et plus propre

### Description de l'action

- **Organiser un groupe de travail** pour réfléchir, au-delà du télétravail, aux autres solutions qui pourraient être proposées aux agents, pour améliorer leur organisation de travail :
  - Le travail sur site distant (sur les mêmes principes que le télétravail) ;
  - La flexibilité des horaires de travail.
- Pour la première solution, réfléchir (en fonction de la géolocalisation réalisée en phase de diagnostic), à la meilleure localisation, qui permettrait aux agents de réduire leurs trajets ;
- Puis **réfléchir aux solutions qui pourraient être mises en place** :
  - Mise à disposition d'un bureau par une autre collectivité ;
  - Mise à disposition d'un bureau par un service public (Caf, CPAM, etc)
  - Mise à disposition d'un bureau par une entreprise
  - Etc.
- avec les modalités qui pourraient être proposées aux partenaires (échange de bureau, location, fréquence d'occupation, nombre de places, etc.)
- Identifier les lieux possibles et organiser les échanges avec les structures concernées ;
- En parallèle, **valider les règles**, à savoir :
  - Le nombre de jours accordés au travail sur site distant (3 jours maximum/semaine – avec le télétravail) ;
  - Des jours de présence obligatoires (par exemple le lundi si réunions de service) ;
  - Par ½ journées si besoin (pour éviter les heures de pointe des transports en commun) ;
  - Etc.
- Formaliser les documents (fiche candidature, protocole d'accord, etc.)
- **Organiser une communication spécifique** (ou une réunion d'informations – à mutualiser avec celle du télétravail ?) avec présentation des enjeux, des dispositifs d'accompagnement, etc.

- Etude des candidatures ;
- Étude de la candidature en commission de validation (RH, DD, etc.)
- Entretien à réaliser avec l'agent
- Quand la candidature est acceptée, un protocole d'accord lui est remis pour officialiser la procédure
- Demander chaque trimestre un retour aux agents concernés afin d'établir un bilan et travailler sur des axes d'amélioration
- Il est conseillé de lancer une expérimentation sur 6 mois dans un premier temps afin de déployer par la suite, l'action de façon optimale.
- Ce même groupe de travail peut également réfléchir à la flexibilité des horaires :
  - Edicter les plages horaires variables/obligatoire ;
  - Vérifier les horaires de passage des transports en commun par exemple ;
  - Consulter les responsables de service si besoin.

### Renseignements :

Exemple d'Accord Collectif sur la mise en place du travail sur site distant - Enedis

- <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2018/04/Accord-travail-a%CC%80-distance-Enedis.pdf>

## INFORMATIONS :



### Pilote(s) de l'action

- Services Ressources Humaines



### Partenaires

- Service Informatique pour la mise à disposition du matériel
- Services Communication



### Coût d'investissement

- Non renseigné

### Coût de fonctionnement

- A définir en fonction des modalités définies avec les autres structures mais l'échange de bureaux est conseillé
- Temps agent (notamment pour la mise en place)



### Délais de mise en place de l'action

- Au moins 6 mois



### Exemple de structure ayant mis en place cette action

- Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Gironde (a revu ses plages horaires de présence + possibilité de travailler sur site distant)



### Documents à remplir par les agents

- Formulaire de demande

### Documents à produire par la collectivité

- Une charte du travail sur site distant (à intégrer à la charte de télétravail)
- Le règlement intérieur précisant les modulations horaires

## Bénéfices attendus

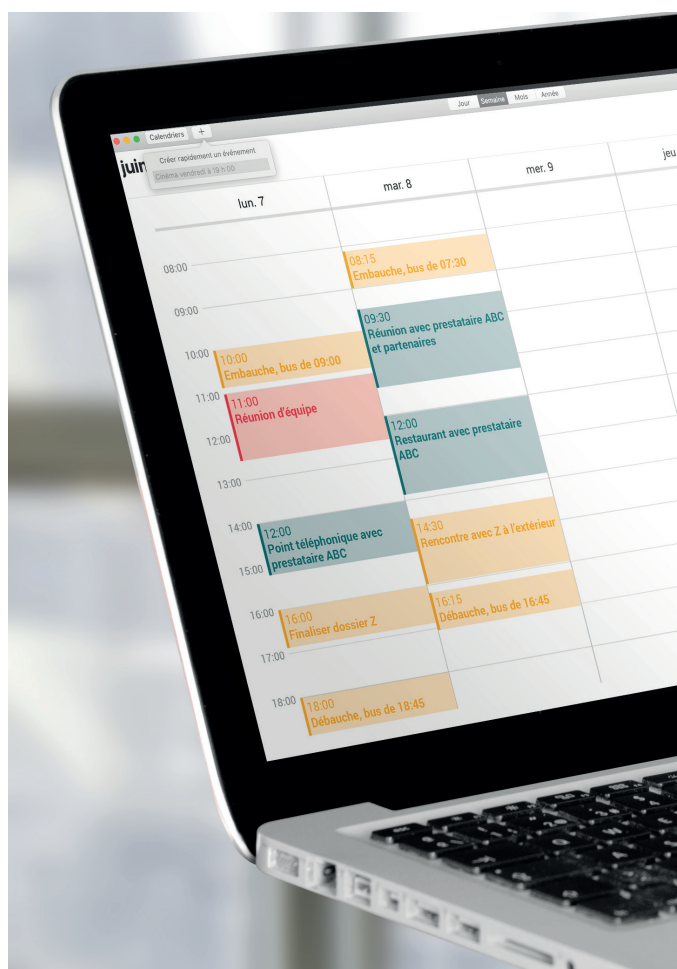
- Diminution du coût des trajets pour les agents
- Amélioration des conditions de travail (moins de stress, plus d'autonomie, plus de flexibilité moins de temps passé dans les transports, etc.)
- Des parkings moins saturés (pour les sites concernés)

## Facteurs clés de succès

- Un bon accompagnement de la collectivité
- Une bonne localisation des bureaux distants (à effectuer en fonction de la localisation des lieux de résidence)
- Une sensibilisation des responsables de services (qui sont parfois réticents)

## Indicateurs de suivi

- Suivi du nombre d'agents pratiquant le travail sur site distant
- Suivi des horaires effectués



© pix'cel