

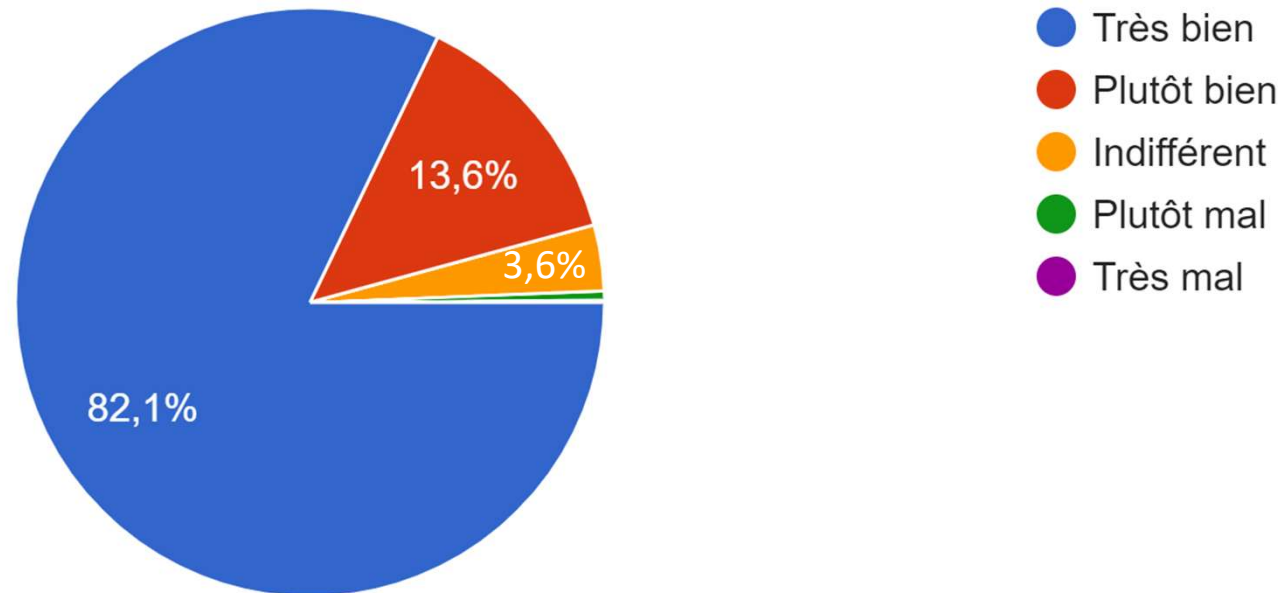
# Sondage sur le télétravail

Consultation des agents du 26/09/24 au 18/10/24



### 1. Comment vivez-vous votre situation de télétravail ?

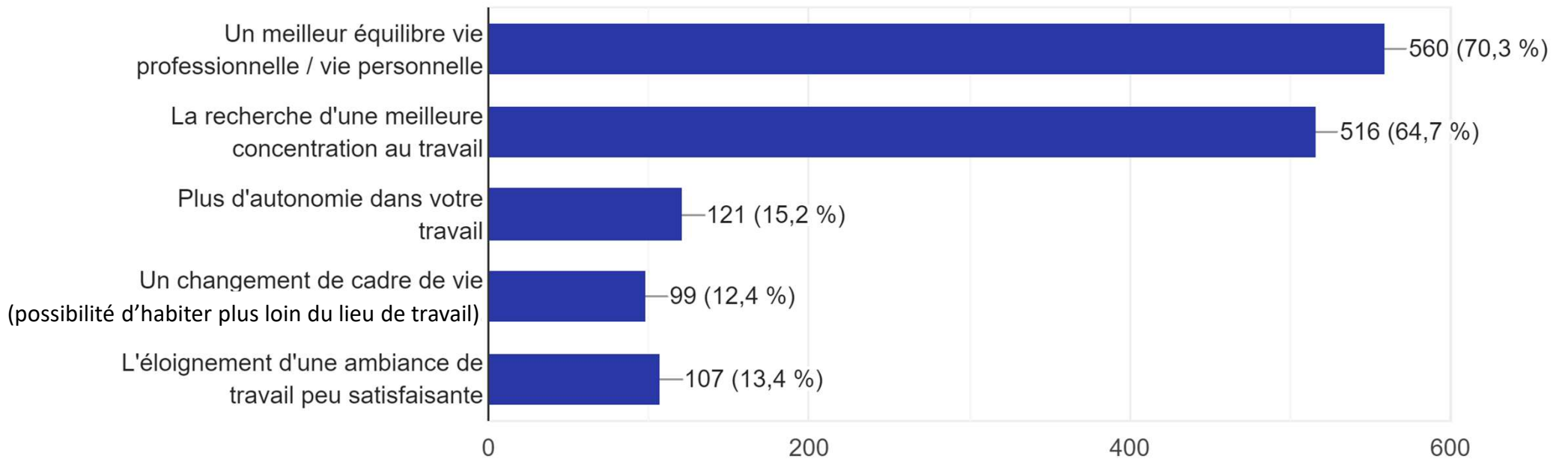
801 réponses



## Résultats du sondage sur le télétravail au Conseil départemental du Gard – Octobre 2024

### 2. Votre recours au télétravail est principalement motivé par :

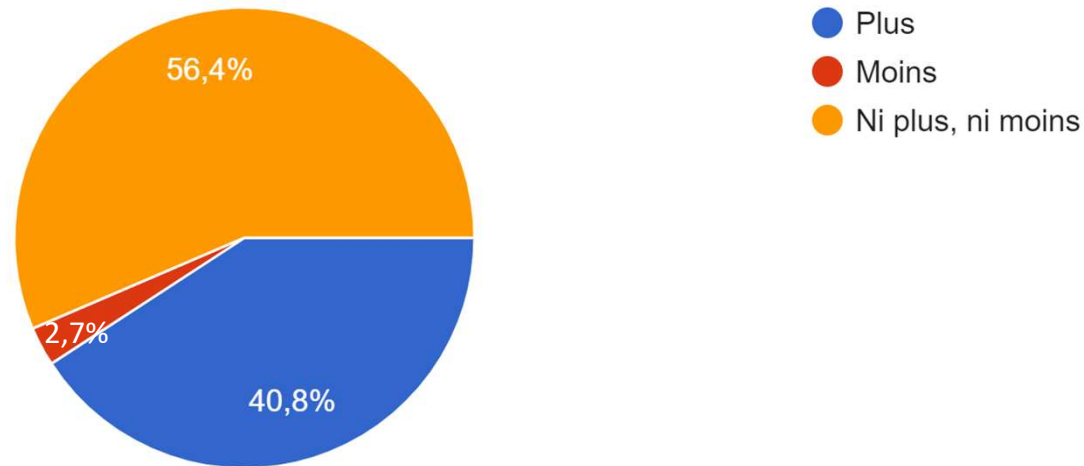
797 réponses



### Au Département du Gard, le télétravail est limité à 2 j/semaine maximum (jusqu'à 5 lors de dérogation médicale)

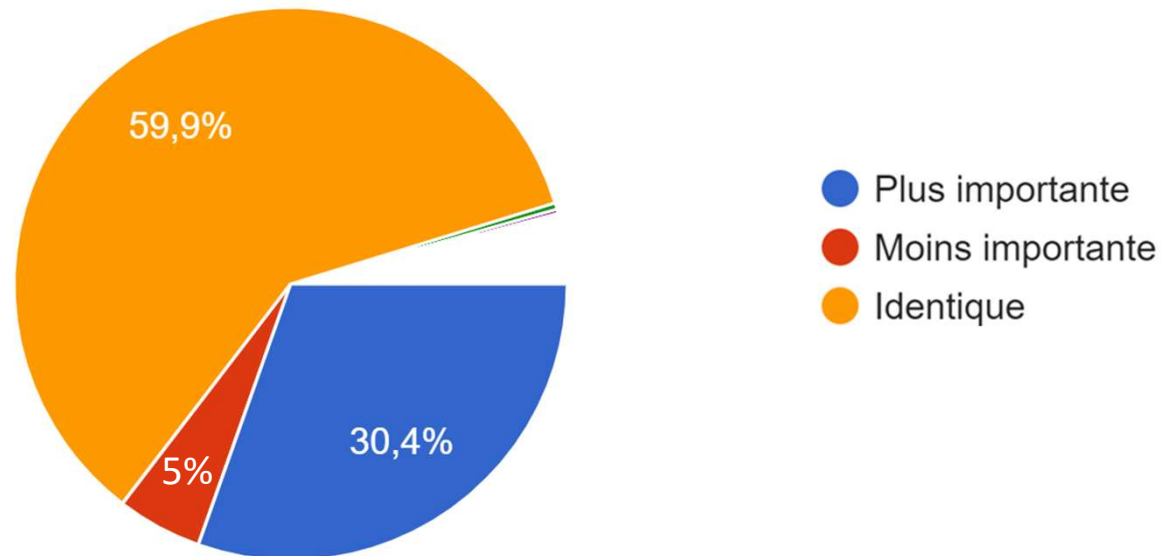
3. Souhaitez-vous plus ou moins de télétravail ?

801 réponses



## Comparaison avec le présentiel

4. L'intensité du travail en distanciel est :  
802 réponses



### 4. L'intensité du travail en distanciel est : (suite)

Autres réponses

#### Différente pour 18 agents

- car je fais mon administratif
- on peut étaler la plage horaire
- totalement
- pour certains points plus efficace
- car calme et silence pour rédiger ou téléphoner
- selon les missions exercées
- une meilleure productivité
- plus de tranquillité pour certaines tâches
- plus efficace
- plus efficace et du coup plus productive, l'intensité est du coup vécue différemment
- je gère ma journée de travail comme je le souhaite du moment où mon travail est fait
- technicien, télétravail accordé 1fois/mois max, missions différentes en service et en télétravail
- l'intensité est différente mais toujours soutenue. Le télétravail permet une mise à jour des tâches en attente
- dans mon cas les tâches sont très différentes, difficilement comparables, mais mon implication est identique
- je m'arrange ce jour-là pour traiter les dossiers, rédiger les écrits, joindre les partenaires
- possibilité de travailler sur des dossiers demandant plus de temps

### 4. L'intensité du travail en distanciel est : (suite)

Autres réponses

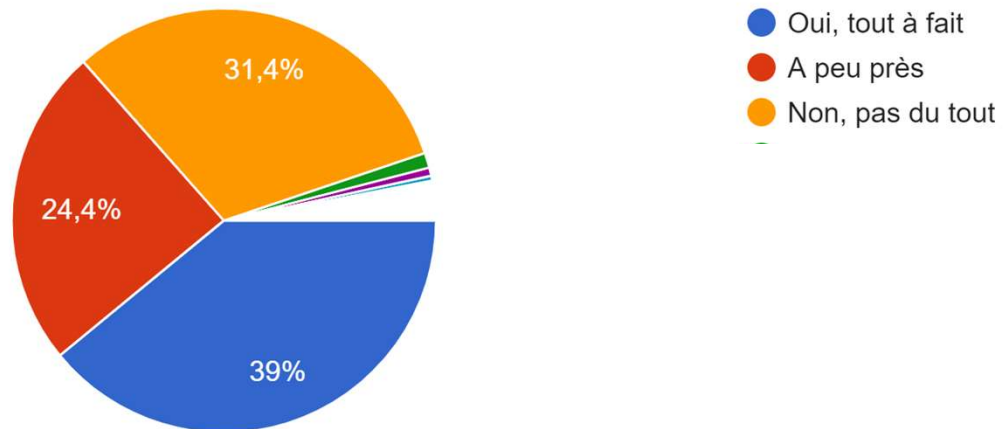
#### Offre une meilleure concentration

- meilleure concentration, moins de dérangement
- pouvoir travailler dans le calme et avoir plus de concentration
- permet de se mobiliser sur un dossier sur un dossier sans être constamment dérangé
- moins parasité par les collègues
- plus intense de façon positive pour la concentration
- le télétravail favorise la concentration, le présentiel les interactions
- moins de sollicitations, plus de concentration et d'efficacité
- identique mais de meilleure qualité de concentration
- pas de stress - ne pas être dérangé constamment par les collègues
- tout est plus intense : la concentration en phase active et la détente lors des pauses
- concentration du travail administratif sur une journée
- plus propice à la concentration

### Evaluation de votre charge de travail

5. Avant la mise en place du télétravail, votre charge de travail (individuelle et collective), en distinguant ce qui est télétravaillable de ce qui ne l'est pas, a-t-elle été évaluée par l'encadrement ?

794 réponses





## Résultats du sondage sur le télétravail au Conseil départemental du Gard – Octobre 2024

5. Avant la mise en place du télétravail, votre charge de travail (individuelle et collective), en distinguant ce qui est télétravaillable de ce qui ne l'est pas, a-t-elle été évaluée par l'encadrement ? (suite)

### Autres réponses

#### Des agents ignorent si l'évaluation a été faite

- je ne sais pas (4)
- aucune idée, je suis arrivé en mars 2023
- pas d'évaluation explicite et précise de l'activité
- pas d'avis, car arrivée dans la collectivité il y a 1 an
- NC

#### Des agents se sont auto-évalués

- poste entièrement télétravaillable
- tout est quasiment télétravaillable
- je me suis auto-évaluée et j'ai fait la proposition à mon encadrement
- toutes mes tâches sont télétravaillables
- toutes mes missions sont télétravaillables
- la mission que je conduis est quasi totalement télétravaillable, la question ne s'est pas posée
- RAS - j'ai un poste plutôt autonome

#### Des évaluations du poste ont été réalisées avant l'arrivée de l'agent

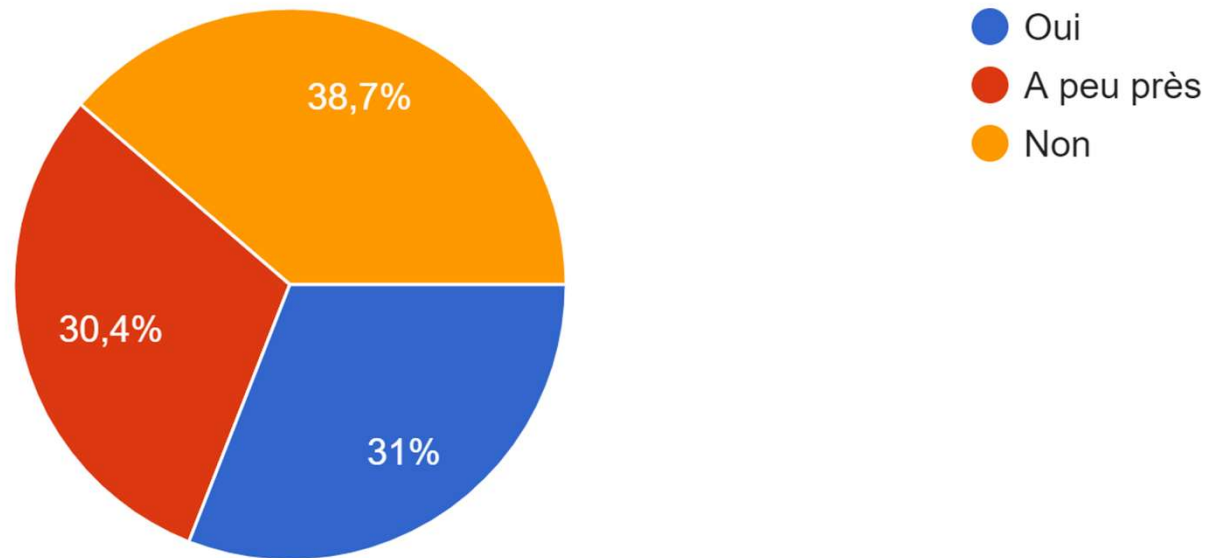
- non présent avant le télétravail
- arrivée déjà en place
- je n'étais pas dans la collectivité
- lorsque je suis arrivée le télétravail était déjà en place pour l'équipe
- arrivée après le télétravail
- sans avis : je suis arrivé dans la collectivité avec un déploiement du télétravail en cours
- j'ai intégré le département depuis peu
- je suis administrative depuis peu

#### Des agents connaissent d'autres situations

- la mise en place s'est faite en urgence pendant la pandémie de 2020
- non je suis encadrant avec une charge de travail et mental très importante

### 5B. Cette évaluation est-elle actualisée régulièrement ?

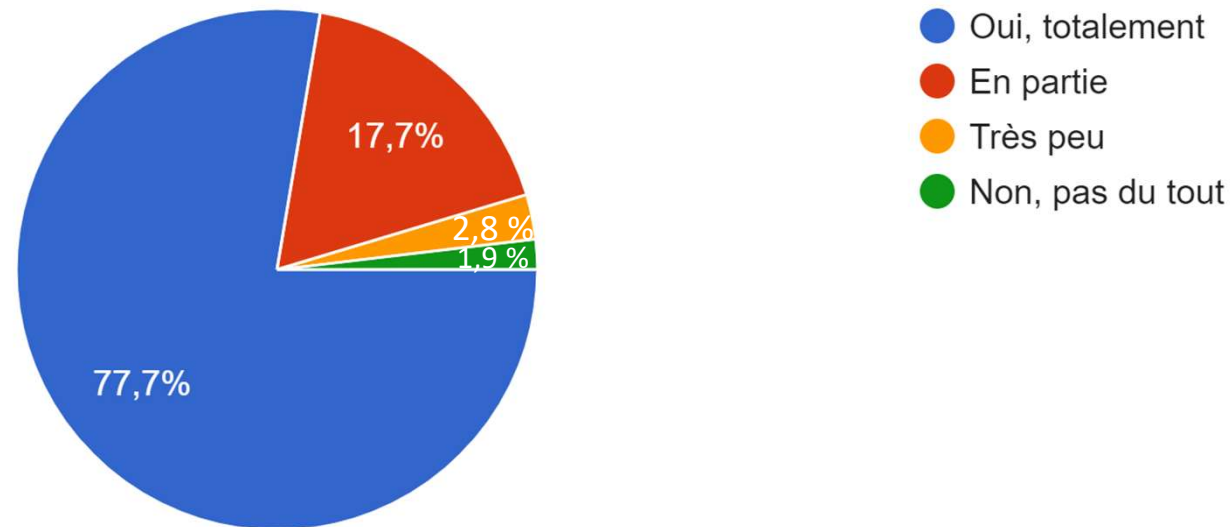
504 réponses



### Droit à la déconnexion

6. Jugez-vous que votre droit à la déconnexion est respecté ?

797 réponses



### 6B. Pouvez-vous expliquer vos difficultés de déconnexion ? **27 réponses**

#### Par des pressions diverses, y compris en dehors des heures de bureau

- pression de la hiérarchie à répondre rapidement à tous les mails
- des chefs persistants qui utilisent tous les moyens de communication pour établir des tâches de travail tout en étant considéré être en congé
- pression
- des chefs pesants qui vous contactent pour rien même en étant en congés
- les demandes urgentes de la Direction génère le regard perpétuel sur les applications téléphone et la messagerie. Aujourd'hui la messagerie est devenue "maltraitante". Je reçois un minimum de 30 mails par jour pouvant aller jusqu'à 60 mails, avec de nombreuses demandes urgentes
- mails reçus sur la pause méridienne pour lesquels il faut répondre immédiatement ou appels de l'encadrement avant ou après la fourchette horaires légale
- appels téléphoniques en dehors des heures de travail
- des mails reçus tard dans la soirée
- relance mail et téléphone
- très peu de filtre du secrétariat, démocratisation du téléphone portable, courrier mentionnant le nom de la personne et non son service (affaire suivi par :)

#### Par la porosité entre vie pro et vie perso

- boîte mail sur le téléphone perso
- réponse à des messages sur mon tel perso (je n'ai pas de téléphone pro), missions impliquant une vigilance le soir et les week-ends...
- la possibilité de pouvoir se connecter via les applications outlook ou teams qui sont sur le téléphone nous incite plus à aller lire les mails ou voir les échanges sur teams. En vacances, je regarde plus régulièrement qu'avant mes messages et je réponds à certains ou les transfère pour qu'ils soient traités
- le lien avec le téléphone portable pro est toujours maintenu, des appels sont transmis
- envoi de sms pendant le WE. Demande de participation pro à des groupes What's app. Demande de réalisations d'astreintes sans rémunération....
- consultation des mails en dehors des temps de travail
- le TT ne permet pas de dissocier vue perso et vie pro

## Résultats du sondage sur le télétravail au Conseil départemental du Gard – Octobre 2024

### 6B. Pouvez-vous expliquer vos difficultés de déconnexion ? **27 réponses** (suite)

#### Par surcharge de travail

- charge de travail trop importante
- charge de travail importante, c'est une nécessité pour rattraper le retard ou répondre aux sollicitations
- téléphone professionnel, difficulté à assurer la charge sur le temps de travail, volonté de répondre aux attentes des agents encadrés dans des délais corrects...
- consultation mails + finir tâches = possible au quotidien en dehors temps de travail
- des responsabilités, plus de travail si pas de réactivité, une culpabilisation de croire qu'on en fait jamais assez....

#### Par sens intense du service public

- on est un service public, on se doit d'être présent, réactifs et au service des gardois
- je suis sur place je ne me vois pas déconnecter car il faut travailler
- concentré sur le travail et la charge de travail je ne me rends pas compte de l'heure

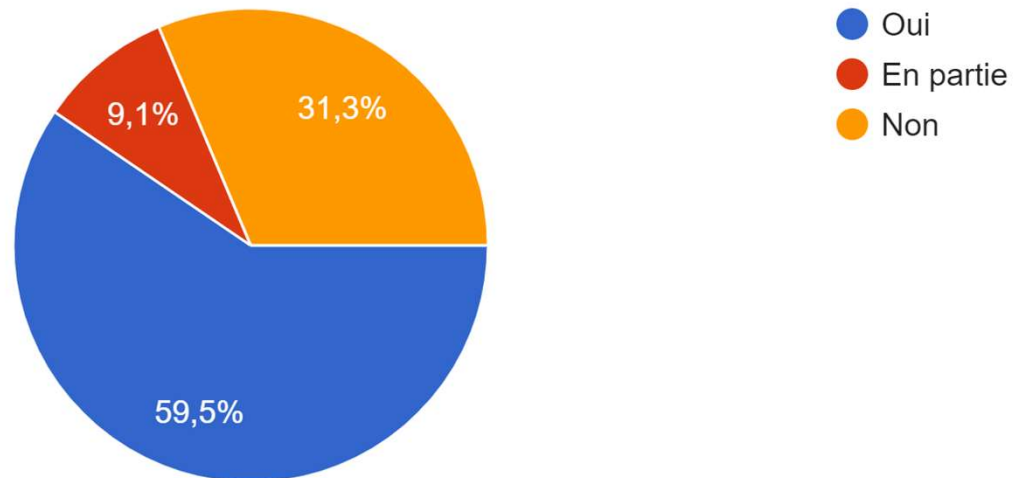
#### Pour palier l'absence de connexion fiable sur le lieu de travail

- difficultés de déconnexion pas à cause du télétravail mais je rencontre des dysfonctionnements de réseaux informatiques au bureau me bloquant dans mon activité professionnelle. Je suis donc obligé de me connecter chez moi (connexion que je paye chaque mois auprès de mon fournisseur) et en dehors de mes heures de travail, pour effectuer des manipulations sur mon outil de travail qui me prennent entre 20 et 40 minutes pour qu'il puisse fonctionner correctement le lendemain au bureau. Je dois aussi utiliser mon forfait internet personnel au bureau pour palier à certains dysfonctionnements.

### Indemnité forfaitaire des frais

7. Faites-vous régulièrement la demande de prise en charge de vos frais liés au télétravail ?

798 réponses



### 7B. Quelles sont vos difficultés pour obtenir l'indemnité de télétravail ? **191 réponses**

#### Aucune difficulté pour certains agents

- aucune..... 69 réponses
- RAS..... 8 réponses
- c'est automatique
- mon indemnité de télétravail est calculée à partir d'un tableau où je renseigne mes jours en présentiel et en télétravail
- très bien suivi par notre secrétaire de direction
- l'indemnité se fait systématiquement
- seulement je ne pense pas à regarder sur ma fiche de paie
- cela se fait automatiquement
- elle est directement versée sans que j'en fasse la demande
- elle est automatiquement affectée suite à un suivi de présentiel et de TT
- c'est calculé sur ma fiche de paie je ne fais rien
- elle est directement versée sur mon salaire
- elle est automatique, je n'ai pas à la demander
- systématique

7B. Quelles sont vos difficultés pour obtenir l'indemnité de télétravail ? **191 réponses** (suite)

**11 agents ignoraient qu'il existe une indemnité de télétravail**

- j'ignore tout de celle-ci
- je ne savais pas qu'elle existait
- je ne savais pas qu'il y avait une indemnité
- nous n'étions pas au courant
- non connaissance des indemnités
- quelle indemnité ?
- on ne l'a pas dans notre collectivité
- je ne savais pas que ça existait
- JE NE SAVAIS PAS QUE JE POUVAIS DEMANDER UNE INDEMNITE
- « je n'étais pas au courant de son existence »
- je ne connaissais pas l'existence de cette indemnité



### 7B. Quelles sont vos difficultés pour obtenir l'indemnité de télétravail ? **191 réponses** (suite)

#### Des agents omettent de déclarer leurs jours de télétravail

*Par simple oubli pour 26 d'entre eux :*

- je ne peux pas sans arrêt penser à remplir les papiers

*Car cela nécessite une procédure :*

- encore une démarche administrative à faire (2)
- juste une actualisation non suivie de ma part
- simplement penser à compléter la fiche prévue à cet effet
- c'est de ma faute. Je ne prends pas le temps de le faire
- je ne prend pas toujours le temps de remplir le document pour remboursement
- je ne prends pas le temps de remplir la fiche régulièrement...
- y penser au bon moment du mois
- prendre le temps de remplir la fiche et de la transmettre
- organisationnelle. Il faut tenir à jour la fiche et penser à l'envoyer la dernière semaine de chaque mois.

***Deux d'entre eux pensent qu'une version informatisée serait idéale contre les omissions***

### 7B. Quelles sont vos difficultés pour obtenir l'indemnité de télétravail ? **191 réponses** (suite)

#### Des agents ne savent pas comment la demander

- absence de possibilité de demande
- manque de connaissance de la procédure
- la transmission par l'administration à la drh
- je n'ai pas cette information et ne sais pas où la trouver. Je pensais que c'était automatique
- savoir à qui faut-il s'adresser et quel document remplir (et correctement)
- je ne connais pas le mécanisme
- je ne savais pas qu'il fallait la demander, je pensais qu'elle était automatiquement attribuée
- je n'ai pas trouvé le document
- je n'avais pas saisi qu'il fallait remplir une fiche mensuelle. Ne serait il pas possible d'utiliser un outil informatique partagé ?
- automatique ?
- je n'en fais pas la demande, cependant je pense que la secrétaire de direction (dappui) le demande pour moi.

- à qui faire la demande ?
- sais pas comment faire
- manque d'information
- procédure ?
- je crois que cela se fait tout seul
- manque d'information à ce sujet
- manque d'information
- je ne suis pas informé !!
- pas informé
- je ne suis pas payé pour le télétravail et je ne sais pas si mon directeur a fait suivre le document depuis le 09/01/24

#### Des agents ne souhaitent pas la demander

- je ne la demande pas
- jamais demandé
- Je n'ai jamais demandé cette indemnité
- pas de demande
- pas besoin d'indemnité
- pas de demande
- pas le temps à remplir la fiche trop chiant
- aucune puisque je ne la demande pas
- je n'ai pas de difficultés, simplement je ne la sollicite pas
- "je ne la demande pas "
- je ne l'ai jamais demandé
- je ne l'ai pas demandé
- je n'en fais pas
- j'ai l'impression que le télétravail est un avantage, qui me permet notamment d'économiser le cout du déplacement donc pas besoin de l'indemnité

### 7B. Quelles sont vos difficultés pour obtenir l'indemnité de télétravail ? **191 réponses** (suite)

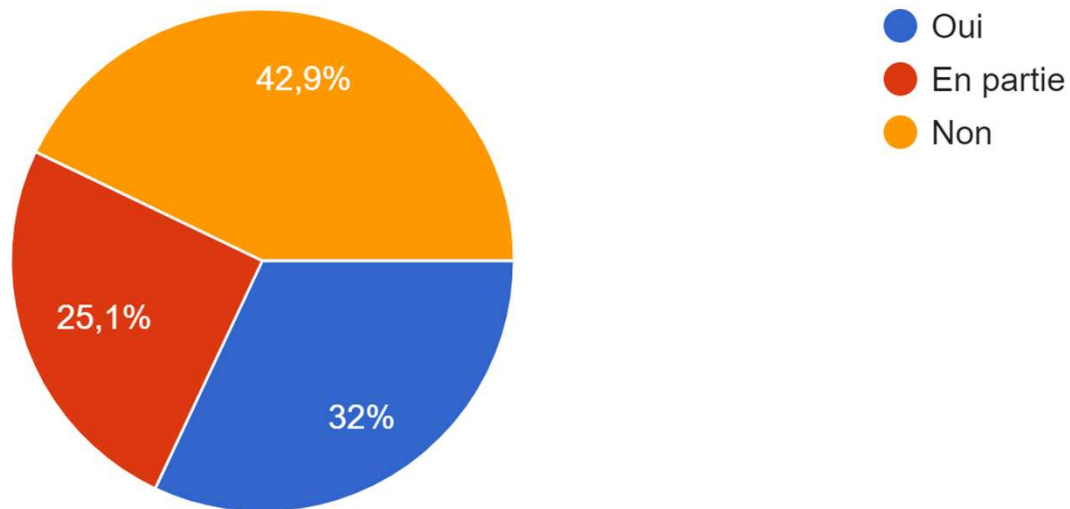
#### Des agents estiment sa gestion difficile, ont un manque de temps pour cette tâche

- le système de déclaration est trop lourd, il faudrait forfaitiser à l'année. Par ailleurs j'ai eu pas mal de frais au départ, très supérieurs aux indemnités.
- trop de démarches informatiques, lourdeur à trouver le temps et le bon dossier à compléter
- nécessité et lourdeur de remplir un tableau en début de mois, sans rappel. L'idéal serait que les jours de télétravail soient saisis par défaut et puissent être amendés en fonction des annulations de ces jours pour nécessité de service ou congés, avec un décalage dans le temps / rémunération sur feuille de paye, pour une réelle indemnité. Ou passer à une somme forfaitaire mensuelle (mais moins représentative?) ?
- la lourdeur de remplir un fiche papier pour les jours réalisés alors que cela devait être le contraire, envoyer les modifications de jour non fait en TT et avec un retour par trimestre plutôt
- mon jour de télétravail est souvent annulé faute de réunion, recommandé en présentiel.
- la traçabilité est faite sur une feuille volante il n'y a pas de recueil dématérialisé ce qui entraîne parfois une perte d'informations
- il faut faire une fiche mensuelle. Trimestrielle ou semestrielle ce serait mieux
- il faut juste prendre le temps de remplir manuellement à l'heure du numérique une feuille de papier !
- pas le temps de renseigner la fiche qui trop fastidieuse
- manque de temps pour faire les démarches administratives
- je ne complète pas la fiche par manque de temps
- trop fastidieux, manque de temps
- document a remplir format papier
- démarche à faire
- identifier les jours
- feuille télétravail non dématérialisée
- la saisie du code absence
- un formulaire de plus à remplir, à la main qui plus est
- la retranscription de mes jours réellement télétravaillés nécessite du temps

### Logistique et Matériel

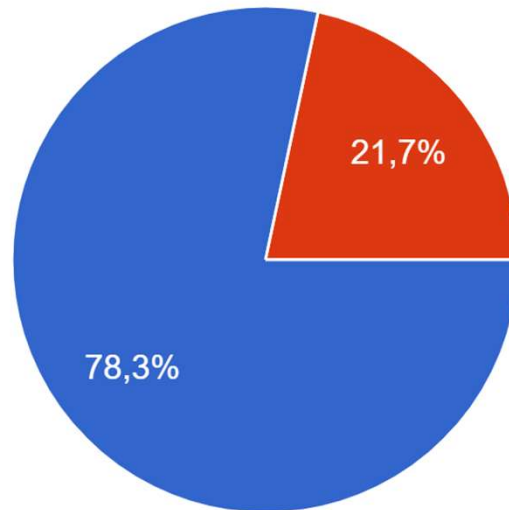
8. Disposez-vous du matériel ergonomique nécessaire pour télétravailler (siège, écran...) ?

800 réponses



### 8B. Comment a été financé votre matériel ergonomique ?

374 réponses

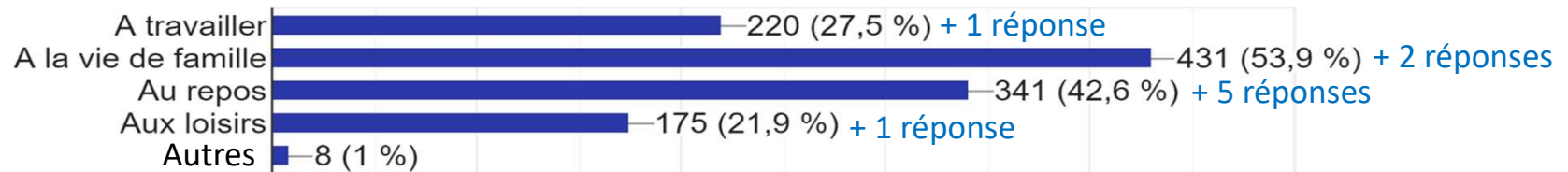


- Vous avez payé la totalité du matériel ergonomique de votre domicile
- Vous avez payé une partie du matériel, l'autre partie ayant été prise en charge par le Département

## Le télétravail permet d'économiser le temps de trajet domicile-travail

9. A quoi utilisez-vous ce gain de temps ?

800 réponses



Autres réponses :

### Aux tâches ménagères

- aux tâches ménagères (7)
- à anticiper les corvées avant le we (ménage)
- petites taches domestiques

### À se soigner

- rv médicaux (3)
- santé personnelle
- soins (rdv kiné)
- médical

### À aider les autres

- à m'occuper de mon père
- prise en charge proches âgés
- aidant - intervention médicale
- prise en charge des parents
- implication associative

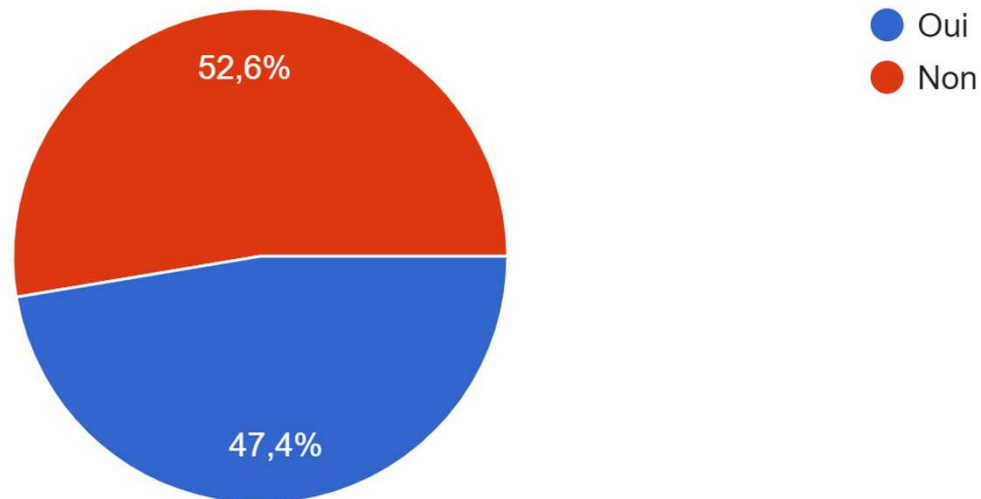
### À faire du sport

- à la marche
- sport (3)

### En cas de maladie

10. Vous arrive-t-il de télétravailler tout en étant malade plutôt que d'être en arrêt maladie ?

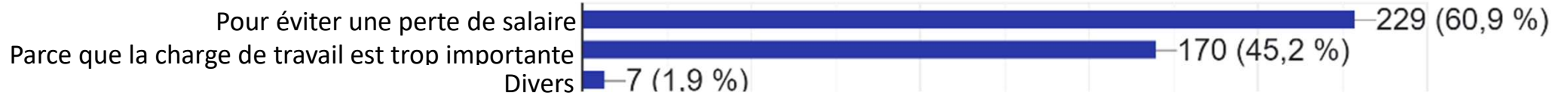
796 réponses



## Télétravail en étant malade

10B. Pour quelle raison ?

376 réponses





### 10B. Pour quelle raison ? (suite)

376 réponses

### Autres raisons

#### Protéger ses collègues

##### *a) de contamination :*

- éviter de contaminer mes collègues de bureau et éviter le trajet en voiture
- permet de ne pas contaminer mes collègues mais en état de travailler
- pour ne pas contaminer les collègues tout en étant en état de travailler
- dans le cas d'une phase contagieuse pour les autres agents, mais me permettant quand même de tenir mon poste en télétravail
- uniquement période Covid car l'état de santé général le permettait et ne pas risquer de contaminer les collègues ou selon protocole mis en place
- éviter aussi de contaminer mes collègues
- pour ne pas contaminer les collègues
- rester à la maison pour travailler permet d'éviter de conduire malade et de contaminer les collègues

##### *B) de travail supplémentaire :*

- la charge de travail lorsque je suis malade ne peut pas tout le temps être rajouté à mes collègues.
- pour éviter de mettre mes collègues en difficulté

#### Conscience professionnelle et continuité du service public

- par conscience professionnelle (4)
- quand il s'agit de souci de santé m'empêchant de me déplacer cela me permet de travailler quand même
- pour continuer mes missions lorsque je m'en sens capable
- assurer la continuité du service
- à mon poste je travaille avec des partenaires et des usagers : la poursuite du service public est importante
- traitements des congés, enregistrement du télétravail

## Résultats du sondage sur le télétravail au Conseil départemental du Gard – Octobre 2024

10B. Pour quelle raison ? (suite)

Autres raisons

376 réponses

**Parce que la maladie n'est pas grave au point de s'arrêter complètement**

- ne m'empêche pas de travailler à partir du moment où l'on est au chaud chez soi
- parce que le fait d'être à son domicile permet d'être au calme, même si malade. Ce qui est plus facile pour poursuivre son activité.
- plus gérable d'être malade à la maison et évite la fatigue supplémentaire générée par les trajets
- le fait d'être à la maison rend moins difficile le travail quand on est malade il n'y a pas les trajets à gérer
- toute maladie ne nécessite pas forcément un arrêt de travail puis je ne suis pas quelqu'un qui demande des arrêts à tout va
- pas assez malade pour poser un arrêt
- travail réalisé malgré tout à mon rythme
- car je peux travailler depuis mon lit de malade
- lorsque la maladie n'est pas trop intense, le télétravail permet de travailler en restant confiné sans avoir à effectuer les trajets domicile-travail et évite la fatigue liée à l'environnement de travail

#### 10B. Pour quelle raison ? (suite)

376 réponses

##### Pour éviter une charge de travail au retour

- pour ne pas avoir une grosse charge de travail à mon retour et parce que je le veux bien
- pour ne pas prendre trop de retard (2)
- Pour ne pas différer et accumuler trop de travail pour les jours suivants
- pour éviter de cumuler du travail
- éviter de prendre du retard et éviter aux autres services de prendre du retard sur les dossiers transversaux

##### Autres raisons

- par culpabilité
- surtout enfants malades, plus que moi-même
- gérer le temps

##### Par pression

- je ne veux plus me faire critiquer
- parce que ma hiérarchie me fait sentir que c'est préférable ainsi

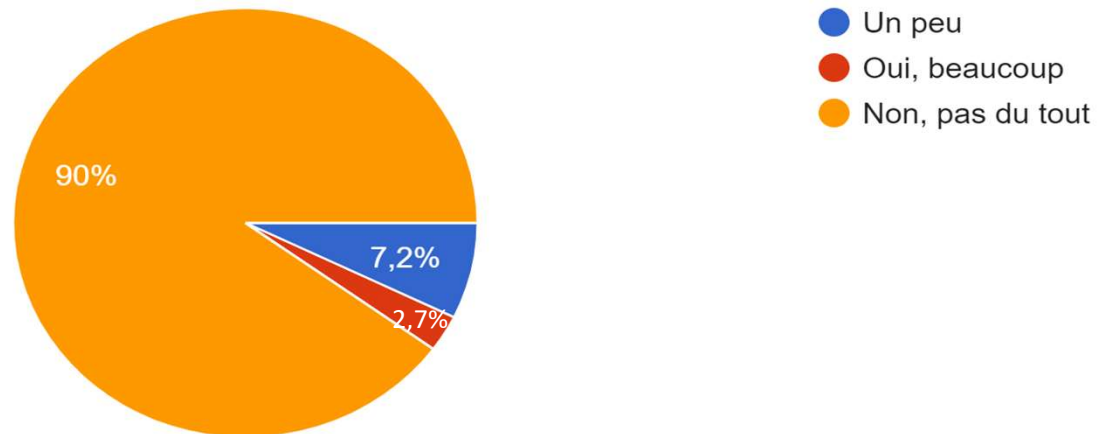
##### Parce qu'il est impossible d'avoir un arrêt de travail

- pas de médecin

### Relations professionnelles

11. Lors de vos journées en télétravail, avez-vous des difficultés à garder un lien avec vos collègues de travail ?

801 réponses



### 11B. Pouvez-vous expliquer vos difficultés ? **40 réponses**

#### Absence de contacts humains réels

- c'est plus facile de travailler en concertation quand on se voit
- absence de relations humaines
- les échanges avec les collègues de travail sont moins fluides et spontanés
- le manque de d'interaction avec les collaborateurs
- manque une interaction avec plusieurs collègues en même temps
- pas de contact direct
- la distance est un frein dans les interactions. La dynamique d'équipe n'est pas présente en télétravail
- ne pas être au coeur de l'animation, les échanges sont moins spontanés, la connexion orange n'est pas toujours bonne
- certains collègues ont tendance à considérer qu'un agent en télétravail est un agent absent et font de la rétention d'informations
- manque de liens et pas de retour des collègues
- le fait d'être tout simplement absent du bureau fait que l'on a moins de relationnel et on appréhende moins les difficultés
- difficile de ressentir de la disponibilité de la part de mes collègues, certaines visios que j'avais programmées n'étaient pas suivies sans m'en informer, lorsque l'une est en télétravail elle est injoignable, mais globalement ma responsable est toujours joignable davantage que mes collègues
- rien ne vaut les liens en présentiel pour évoquer des situations

### 11B. Pouvez-vous expliquer vos difficultés ? **40 réponses** (suite)

#### Pas d'échanges informels

- Il manque les échanges informels qui sont parfois utiles
- absence de temps de convivialité ; report de certains échanges pour discuter de vive voix en présentiel
- moins de facilité dans l'échange, mise en place de nouvelles stratégies de communication
- en télétravail, on ne peut pas chercher les collègues en dehors de leur bureau.
- n'étant pas sur place c'est plus difficile pour pouvoir parler plus spontanément
- l'éloignement physique rend les échanges informels beaucoup moins efficaces. De nombreux sujets peuvent se résoudre en discutant dans un couloir, cela n'est pas possible en TT
- manque de discussions à l'improviste sur des sujets liés au travail
- il faut se garder des temps de réunion pro si nécessaire ; ce qui peut manquer sont les temps de convivialité, mais sur le présentiel on peut en faire de qualité

### 11B. Pouvez-vous expliquer vos difficultés ? **40 réponses** (suite)

#### La communication téléphonique

- le téléphone, visio ne remplaceront jamais un vrai contact
- difficulté à utiliser le téléphone pour des précisions ou des demandes qui peuvent paraître futiles
- on n'appelle pas systématiquement pour tout et rien. Donc plus facile d'échanger en présentiel
- pas de possibilité de transférer un appel téléphonique reçu sur mon tel pro vers le poste direct des collègues sur le CMS
- on n'a plus de réticence à appeler les collègues, les appels sont moins faciles
- téléphonie
- on ne prend pas forcément le temps de s'appeler pour discuter des pbs en cours
- difficulté à joindre les collègues
- on ne prend pas forcément du temps pour s'appeler
- les collègues n'osent pas nous appeler, considérant cela comme du dérangement

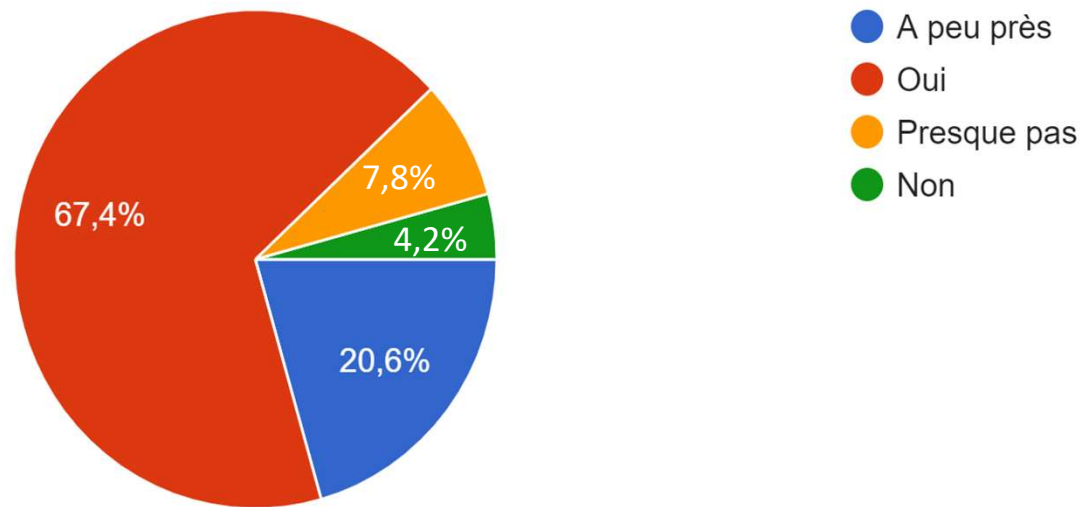
#### Autres difficultés

- il faut un juste milieu pour ne pas se couper du monde du travail et de la vie en collectivité
- pas d'échange teams
- le télétravail s'il n'est pas réfléchi et approfondi en terme d'organisation du travail peut affecter le collectif de travail et le dégrader
- c'est impersonnel de s'envoyer des mails, il n'y a même plus de phrases parfois mais juste un pouce pour gagner du temps
- j'ai un travail avec beaucoup de contacts avec mes collègues et le télétravail met une distance mais on arrive à communiquer par téléphone et par teams pour faire des points
- car c'est du travail principalement rédactionnel ou rendez-vous téléphoniques avec des partenaires sociaux externes, donc je n'ai pas à contacter les collègues sur site en général
- abus complet du télétravail
- auto centré sur soi même du fait d'être seul

### Formation

12. Considérez-vous avoir été suffisamment formé-e aux outils et procédures de travail à distance ?

801 réponses

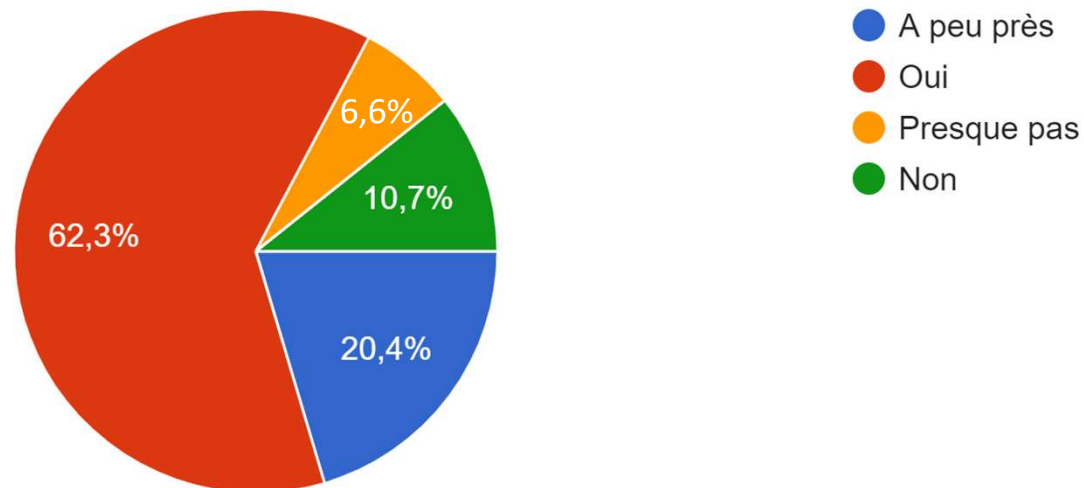




### Organisation du travail

13. Estimez-vous que votre avis est suffisamment pris en compte dans l'organisation du télétravail dans votre service ?

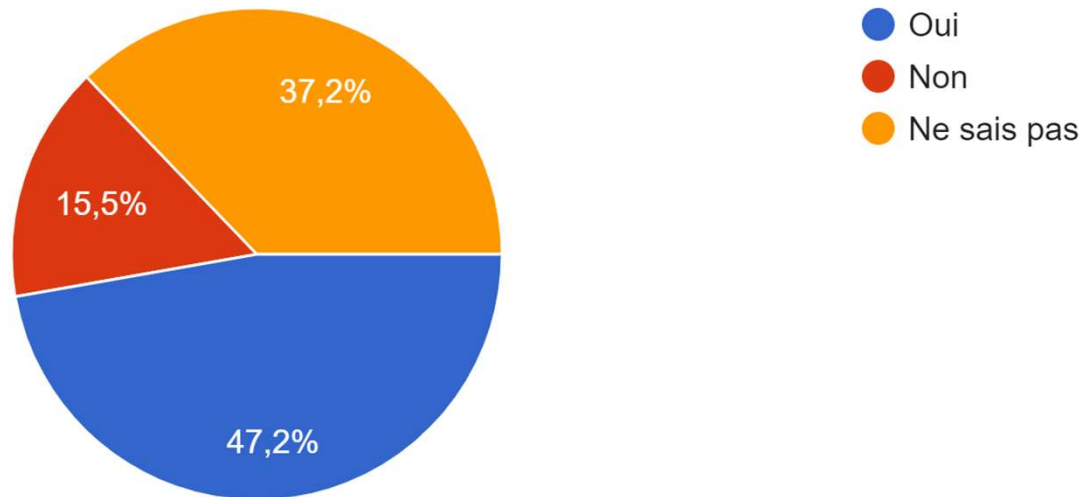
794 réponses



### Fiche de poste

14. Souhaitez-vous que les modalités d'application du télétravail figurent dans votre fiche de poste ?

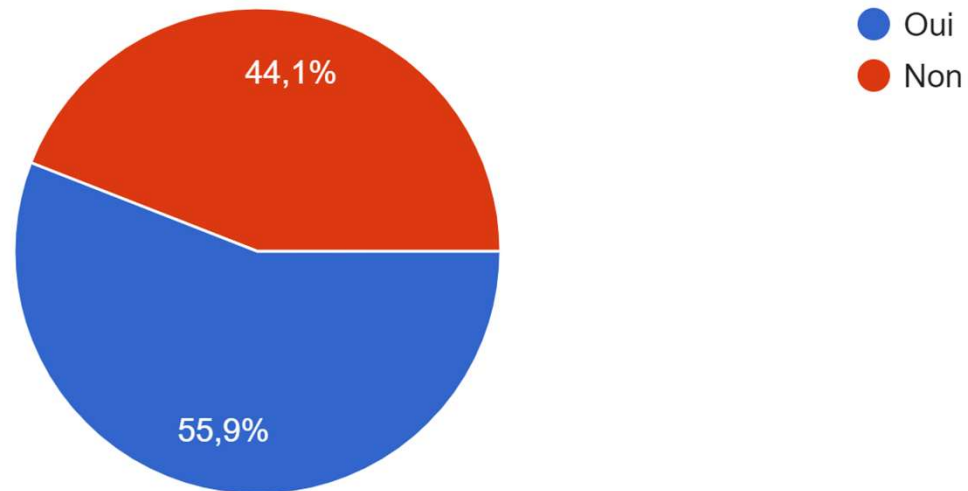
798 réponses



## Évaluation annuelle

15. Est-ce que le sujet du télétravail est abordé par votre supérieur hiérarchique lors de l'entretien annuel ?

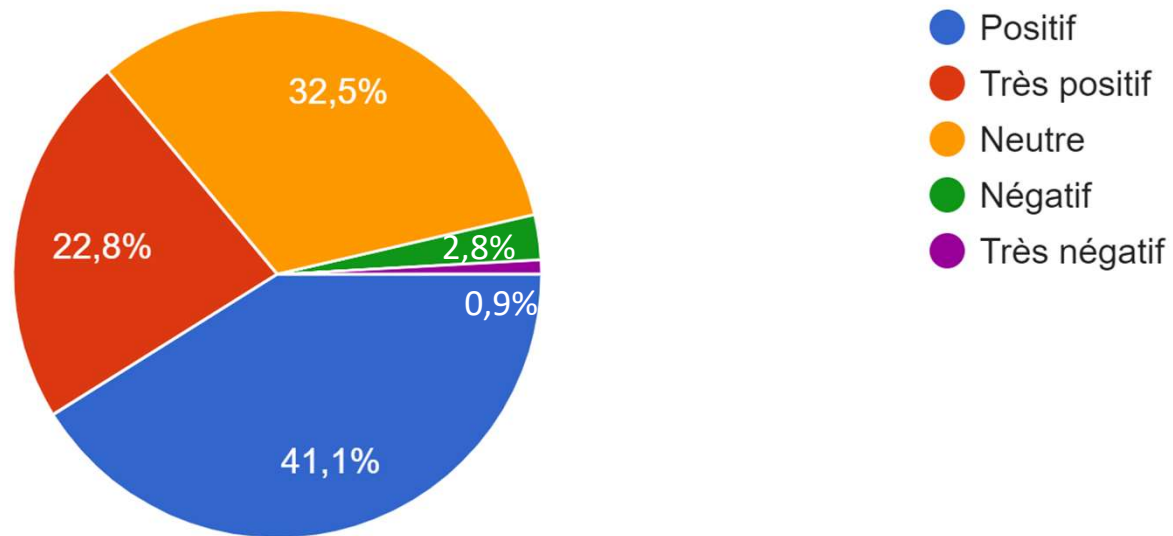
792 réponses



### Service public

16. Pensez-vous que l'impact du télétravail sur le service rendu au public est :

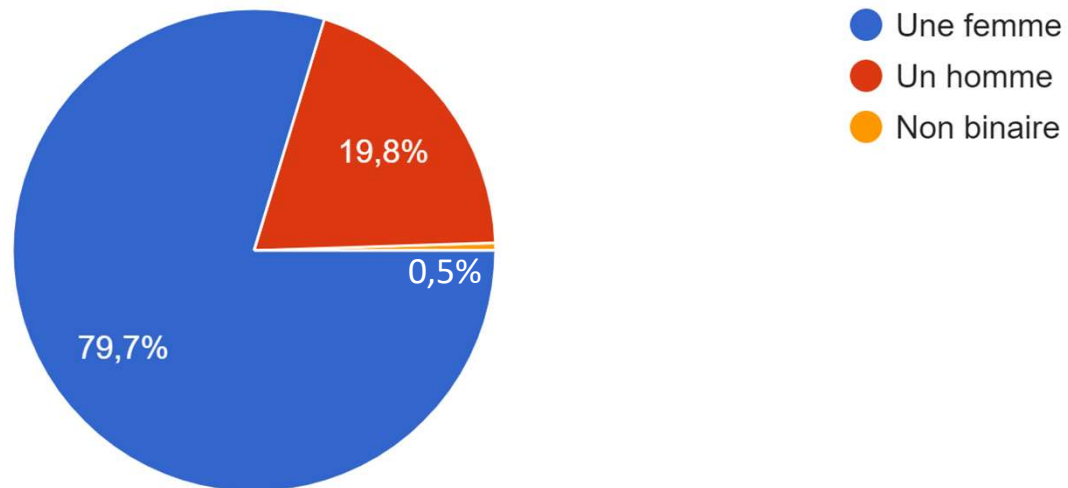
798 réponses



### Quelques indicateurs sur le profil des agents qui ont répondu au sondage

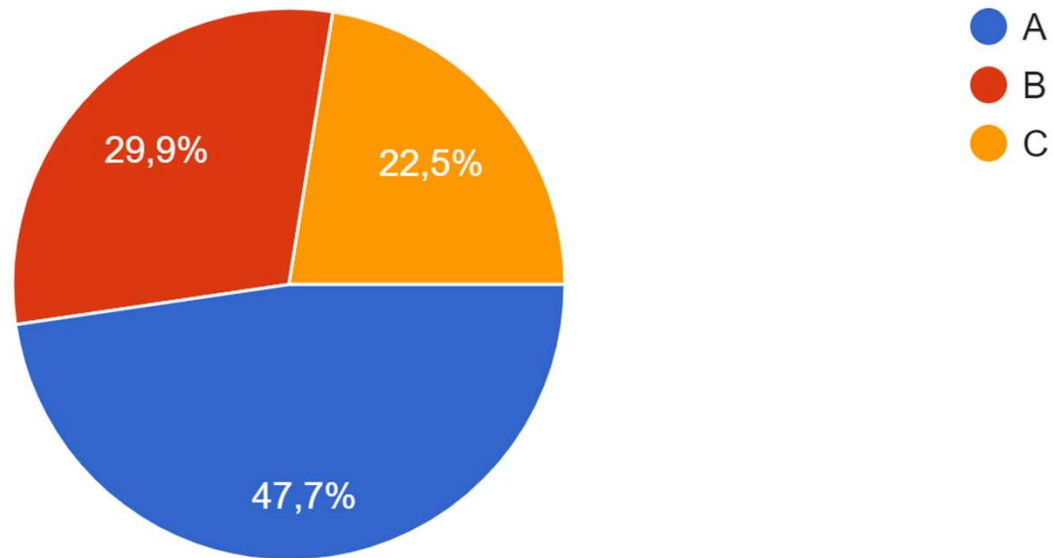
17. Etes-vous :

798 réponses



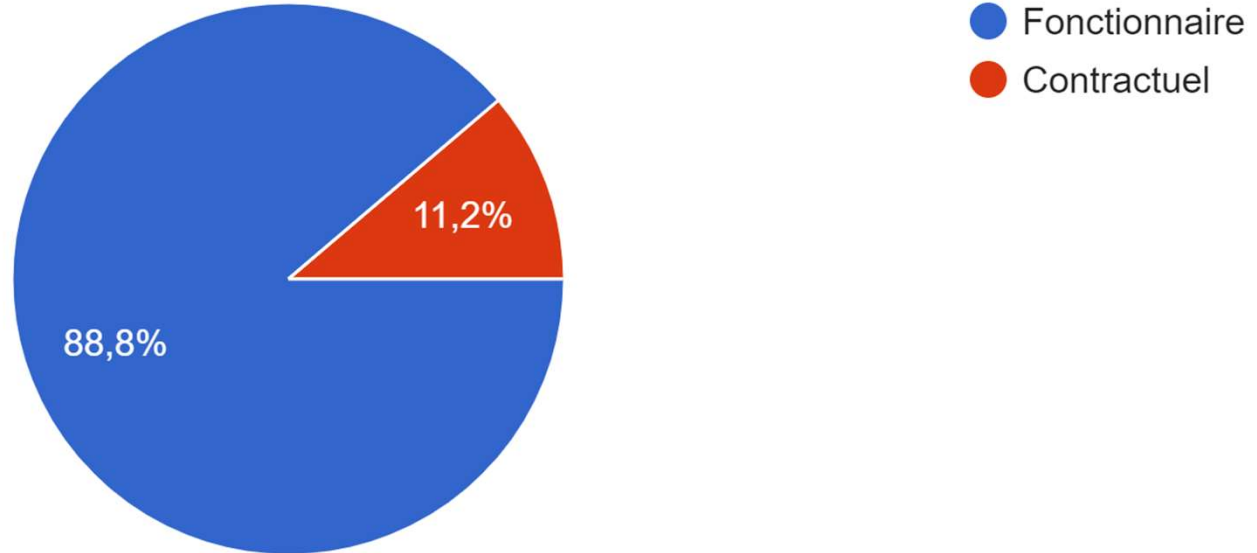
## 18. Quelle est votre catégorie d'emploi ?

797 réponses



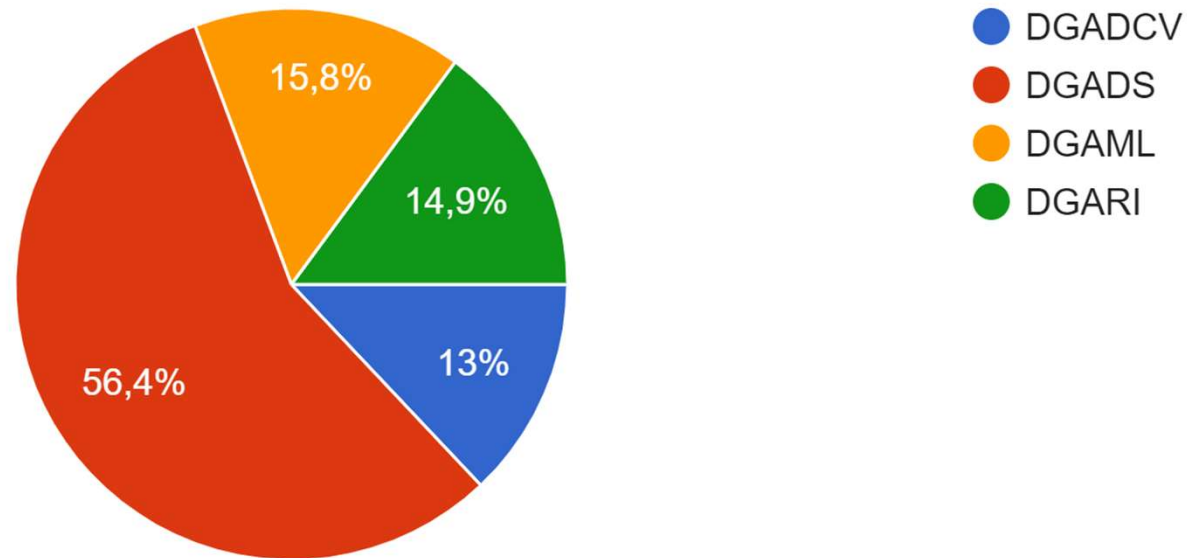
### 19. Quel est votre statut ?

793 réponses



### 20. Quel est votre DGA ?

779 réponses

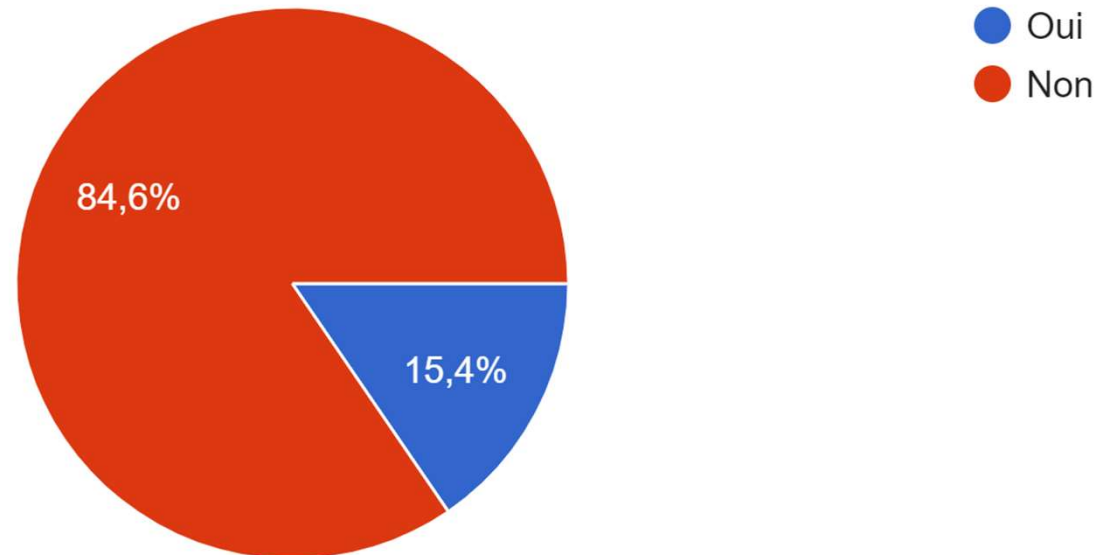




### Management

21. Avez-vous des missions d'encadrement ?

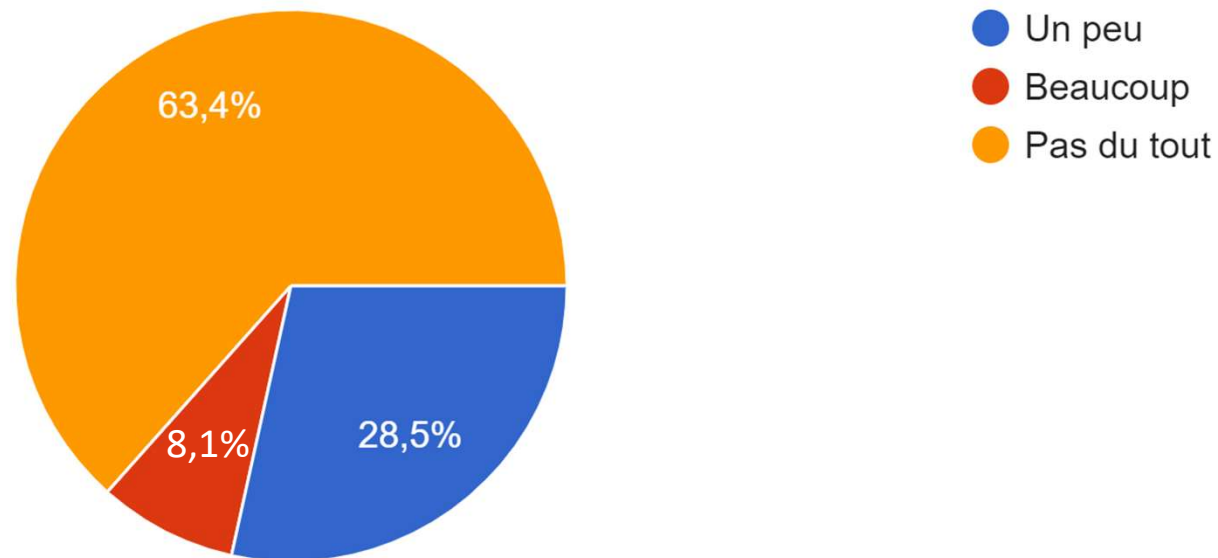
803 réponses



## Problématiques d'encadrement

21B. Considérez-vous que le télétravail rend ces missions plus complexes ?

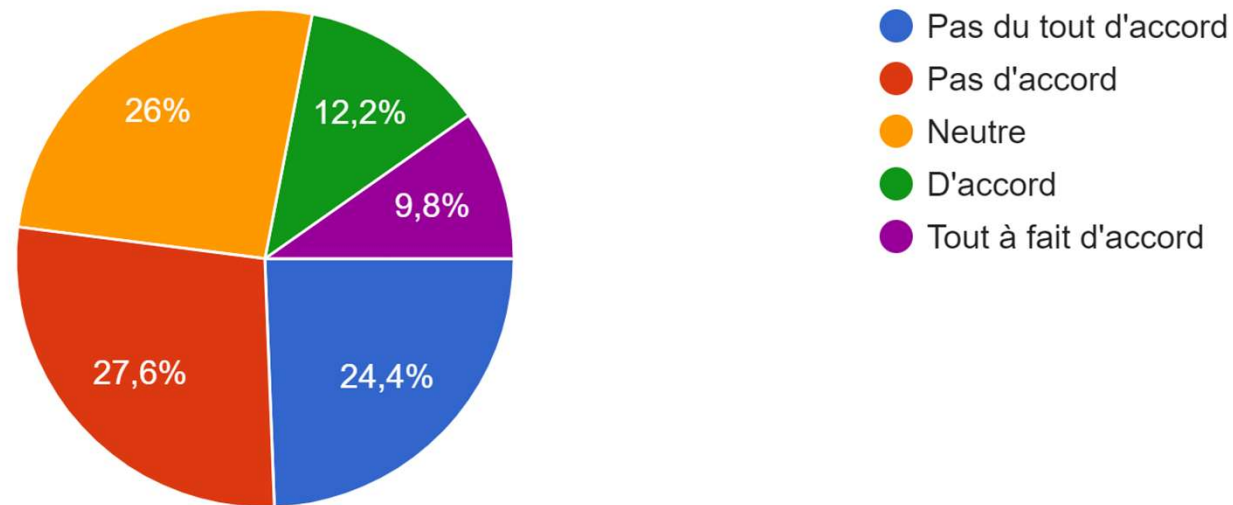
123 réponses



## Résultats du sondage sur le télétravail au Conseil départemental du Gard – Octobre 2024

21C. Considérez-vous qu'il est difficile de garder une cohérence de groupe entre les agents en télétravail et ceux sur site ?

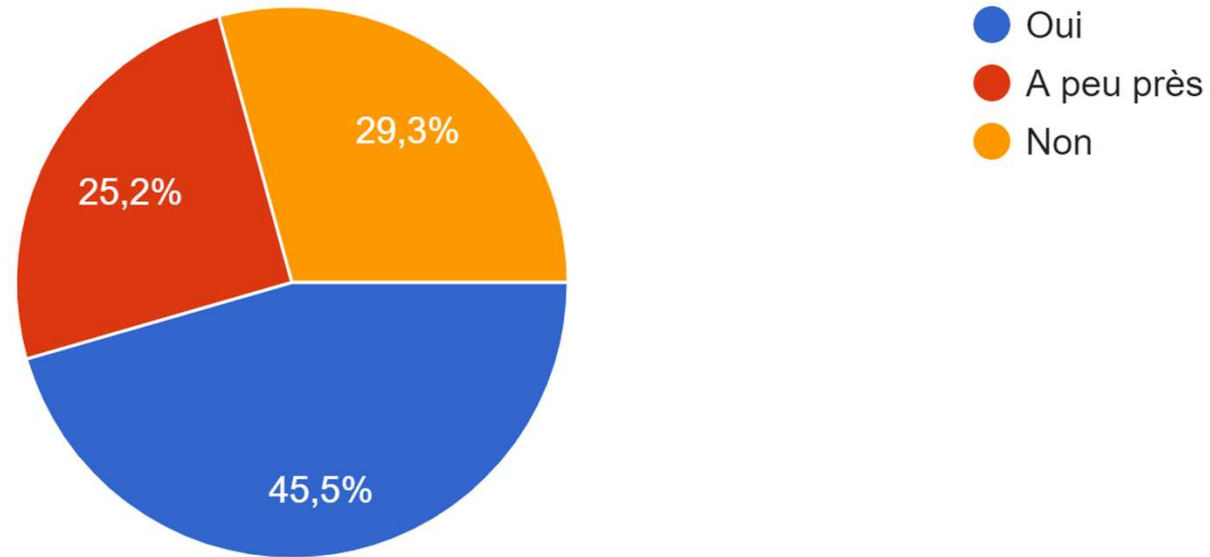
123 réponses



## Résultats du sondage sur le télétravail au Conseil départemental du Gard – Octobre 2024

21D. Considérez-vous avoir été suffisamment formé-e au management à distance ?

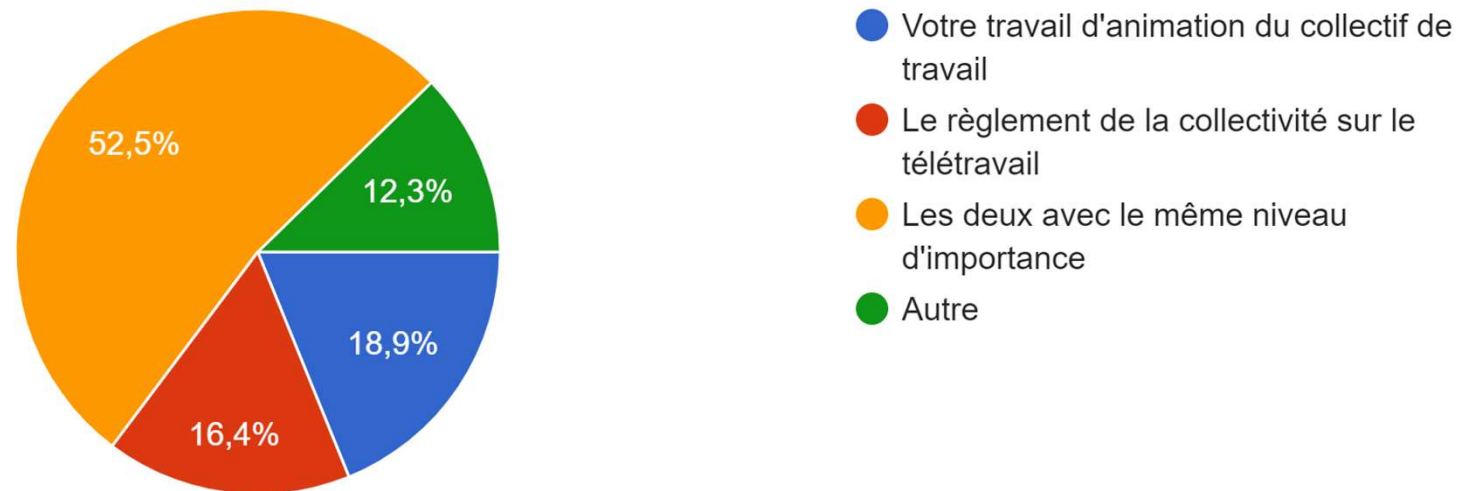
123 réponses



## Résultats du sondage sur le télétravail au Conseil départemental du Gard – Octobre 2024

21E. Sur quoi vous basez-vous en priorité pour répartir présentiel/distanciel du travail de vos équipes ?

122 réponses



### 21.F Selon vous, que faudrait-il faire pour une répartition présentiel/distanciel harmonieuse ?

#### Une meilleure organisation

- que le télétravail réponde à un besoin de la fonction et pas une nécessité de l'agent
- que l'activité du service permette de programmer le jour de travail régulièrement et construire ces temps d'alternance distanciel/présentiel plus rigoureusement
- plus de flexibilité en fonction de la charge de travail en lien avec les missions exercées. Ex : planifier sur le mois et pas uniquement sur la semaine car certaines semaines, les réunions peuvent parfois empêcher de faire du télétravail car non reportable (planning équipe/règlement collectivité), certaines périodes de travail peuvent nécessiter de passer plus de temps en télétravail / besoin de concentration sur le travail à fournir)
- plus de flexibilité des agents
- il faudrait une plus grande flexibilité sur le télétravail
- créer de la souplesse
- avoir de la flexibilité dans le télétravail
- proposer des formats de réunions hybrides et favoriser du présentiel pour les liens sociaux.
- agilité et souplesse
- l'adapter aux missions et à la composition du service, conserver un cadre et rappeler les modalités, pouvoir le réajuster le cas échéant
- rappeler qu'en cas de réunion en présentiel, il n'est pas possible de s'y soustraire parce qu'on est en TT. Très compliqué de gérer les réunions projet avec les partenaires, collègues ou autres quand il faut tenir compte du TT des uns et des autres
- savoir être flexible sur le(s) jour(s) de télétravail en fonction des missions et des urgences
- il est nécessaire qu'il y ait toujours du personnel en présentiel dans chaque catégorie d'emploi
- donner de la souplesse à la répartition présentiel / distanciel (par ex possibilité de reporter une journée de télétravail sur la semaine suivante si besoin) ; Le cadre doit être une cible mais il doit être adaptable sous réserve de la priorité donnée à l'intérêt du service - laquelle est de la responsabilité du chef de service.
- avoir le même jour en télétravail
- fixer le même jour pour tout le monde
- fixer les jours de télétravail
- avoir le même jour en télétravail
- fixer le même jour pour tout le monde dans la mesure du possible (pas d'accueil par ex)

### 21.F Selon vous, que faudrait-il faire pour une répartition présentiel/distanciel harmonieuse ? (suite)

#### **Préserver le collectif avec des jours où l'équipe est au complet en présentiel**

- en faisant en sorte de maintenir au moins 1 journée hebdomadaire durant laquelle toute l'équipe se retrouve en présentiel
- garantir un temps en présentiel de l'équipe au complet.
- s'assurer qu'il y ait au moins une journée/semaine commune en présentiel afin d'assurer la cohésion d'équipe, le partage, rétablir certaines incompréhensions...
- veiller au maintien de l'équipe au complet au moins 1 jour /sem. en présentiel
- 1 jour fixe obligatoire de présentiel commun à toute l'équipe
- au moins 3 jours en présentiel avec l'ensemble de l'équipe
- il faut des temps collectifs avec toute l'équipe en présentiel
- s'assurer quand c'est possible qu'il y ait à minima une journée par semaine en présentiel pour toute l'équipe pour maintenir un collectif de travail, partager des temps de travail et conviviaux.
- ménager des temps de présence collective
- ne pas être coincée par des considération liées au manque d'espace (pas assez de bureau pour l'ensemble des agents donc obligé d'organiser le travail en fonction, ce qui peut rendre difficile l'animation du collectif)



21.F Selon vous, que faudrait-il faire pour une répartition présentiel/distanciel harmonieuse ? (suite)

### Moins de télétravail

- 1 seul jour de télétravail
- 1 jour de TT
- être en capacité de se retrouver en présentiel en début de semaine et sur des jours clés de la semaine tout en préservant une journée de télétravail pour les dossiers/missions nécessitant un temps de concentration suffisant
- un seul jour de télétravail par semaine pour tous pas plus
- 1 seul jour par semaine. 2 uniquement en fonction d'une distance d'éloignement ou d'une durée de transport
- veiller à la reprise systématique en présentiel après une période de congés supérieure à deux semaines

### Pas plus de télétravail

- ne pas augmenter les jours de télétravail
- 2 jours max de télétravail au choix
- veiller à ce que tous les agents d'un même service soit présents à minima 2 jours/semaine
- pas plus de 2 jours/ semaine
- maintenir une dose minimale de télétravail (1 ou 2 jours)



### 21.F Selon vous, que faudrait-il faire pour une répartition présentiel/distanciel harmonieuse ? (suite)

#### Plus de télétravail

- plus de télétravail et supprimer 3 jours de présentiel obligatoire, ça n'a pas de sens
- supprimer la règle imposant trois jours de présentiel au bureau en cas de congé ou de pont. Un jour de présence sur site par semaine serait largement suffisant
- dans mon service les agents ne peuvent faire qu'un seul jour de télétravail, choix imposé par la direction du service
- enfin, pourquoi les chefs de service ne peuvent ils pas avoir 2 jours de télétravail ? Alors que nos collaborateurs peuvent en avoir deux ?
- il faudrait également que les agents contractuels de plus de 6 mois / 1 an puissent bénéficier également du télétravail.
- une remarque concernant le règlement : pourrait-on réviser le principe des 6 mois en présentiel obligatoire quand il y a changement de poste pour les agents ayant déjà une ancienneté dans la collectivité et une pratique régulière du télétravail. L'application systématique et sans distinction, permet d'observer des situations ubuesques où un chef de service nouvellement arrivé sur le poste (mais ayant plus de 6 ans au CD30) manage une équipe qui est autoriser à télétravailler. .. à votre réflexion ..
- intégrer les réunions en vision dans l'animation d'équipe pour familiariser les agents à cette modalité

### 21.F Selon vous, que faudrait-il faire pour une répartition présentiel/distanciel harmonieuse ? (suite)

#### Plus de concertation

- plus d'écoute
- c'est toujours une question de qualité d'échanges entre les agents d'une même équipe
- tenir compte des desiderata des collègues
- davantage de dialogue
- du dialogue sur le sujet au sein de l'équipe

#### Un respect du règlement

- avoir une réglementation unique valant pour l'ensemble des agents qui font du télétravail
- revoir le règlement du télétravail et être plus précis sur des points
- acceptation du règlement
- avoir un vrai règlement de télétravail avec une obligation de présence en période de congés
- rappeler précisément la règle du télétravail à chacun afin de gommer l'idée reçue du télétravail par les managers et de réaffirmer la notion de travail à tout agent
- UNE COMMUNICATION PAR FLYER

#### Une égalité de traitement

- respecter de manière harmonisée entre les DGA / Directions le règlement de télétravail existant dans la collectivité.
- éviter les disparités entre agents
- plus d'équité entre les directions
- traitement égalité pour tous

