



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ÎLE-DE-FRANCE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Analyse de la pratique du télétravail à la DRIAAF

Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité
et de conditions de travail (FSSSCT) du CSA ministériel

25/06/24

Contexte des travaux menés sur le télétravail

- La DRIAAF :
 - 130 personnes répartis sur 3 sites (PONANT-RUNGIS-ROISSY)
 - 5 services et une Mission du Pilotage Stratégique MPS (ex SG)
 - Mutualisation des fonctions supports avec le SG mutualisé de la PRIF – conservation de la MPS
- Augmentation importante du télétravail depuis 3 ans dans des proportions variables en fonction des sites et des services
- Région particulière où les temps de déplacement peuvent être très longs
- Climat social favorable – bonne relation OS-Direction mais le TT a pu engendrer des situations plus ou moins bien vécues par les agents, le collectif ou les encadrants

Objectifs des travaux menés sur le télétravail

- La Direction de la DRIAAF et les OS en CSA ont souhaité se pencher sur les pratiques de TT et les pratiques managériales liées au TT
 - Non pas pour remettre en cause le TT
 - Mais pour mettre en place des mesures de prévention pour adapter les organisations et les pratiques afin de :
 - Permettre la bonne réalisation des missions
 - Tout en conservant la cohésion des équipes et l'intégration des nouveaux arrivants
 - Avec une harmonisation autant que faire se peut des pratiques entre services (services très différents)
- Souhait de réaliser une analyse sur le travail réel mené par un cabinet externe, assortie de recommandations
- Financement en partie par la formation spécialisée SSCT du CSA ministériel

Organisation et calendrier

- Création d'un comité de pilotage : **septembre 2023**
 - Directrice adjointe
 - Assistant de prévention et ISST
 - Membres du CSA
- Etude menée dans chaque service avec des auditions : **octobre-novembre 2023**
 - Établissement d'un diagnostic
 - Analyse du diagnostic en groupe de travail multiservices et multisites, avec un système de votes et de pondération
- Formulation des recommandations pour chaque facteur clé de succès en groupe de travail multiservices et multisites : **décembre 2023**
- Présentation en CSA : **janvier 2024**
- Décision de rédiger une charte du télétravail avec des représentants désignés par le CSA : **mai-juin 2024**
- Présentation de la charte au CSA : **juin 2024**

SYNTHÈSE

- Les analyses au sein des différents services montrent que la réussite du télétravail (en termes de performance et de santé des personnes), à titre individuel et collectif, **dépend de plusieurs facteurs propres à chaque activité / service.**
- Lors du 1^{er} groupe de travail, nous avons classé ensemble ces différents facteurs clés / conditions de réussite:

Compatibilité avec
l'activité (ou
l'activité
réorganisée)

Adéquation des
outils de travail à
distance &
assistance technique

Maintien /
renforcement de la
communication et
de la coopération

Maintien de temps
sociaux ensemble
(repas, activités)

Définition de règles
claires & adaptées
aux besoins du
service

Adaptation des
pratiques
managériales

Adaptation des
pratiques de
télétravail

Adéquation des
espaces de travail
(au bureau)

Adéquation de
l'espace aménagé à
la maison

Modalités
d'intégration des
nouveaux arrivants

LES CONTRIBUTIONS AUX FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS (EN NOMBRE DE VOTE FINAL)



Charte du télétravail

- Mandat du CSA : travailler avec des membres du personnel candidats et désignés par les responsables syndicaux pour : « *Établir une feuille de route pour fixer les principes de base dont les modalités de mise en place seront travaillées dans chaque service entre le chef de service et son équipe* »
- Organisation :
 - 3 réunions du groupe de travail entre mai et juin
 - Analyse en CODIR et allers-retours avec le GT
- Présentation en CSA le 20 juin
- Méthode
 - Analyse des recommandations formulées pour chaque facteur-clé de succès
 - Déduction d'objectifs thématiques → Nécessité de formaliser les pratiques relatives :
 - Aux engagements conjoints du télétravailleur et de la hiérarchie
 - À l'animation du collectif
 - Aux matériels et formation
 - A l'accueil des nouveaux arrivants

Les attentions que nous avons portées au niveau direction

- Pas de remise en question du TT mais
- Besoin de cadrer les conditions de sa mise en œuvre : notamment horaires – agenda – disponibilité – nouveaux arrivants
- Un prérequis essentiel pour nous : conserver un collectif engagé et soudé
- Souhait du GT de continuer à travailler sur les modalités de travail : gestion des mails et tenue des réunions pour permettre :
 - 1. l'épanouissement et le bien-être au travail et
 - 2. l'équilibre vie privée-vie professionnelle