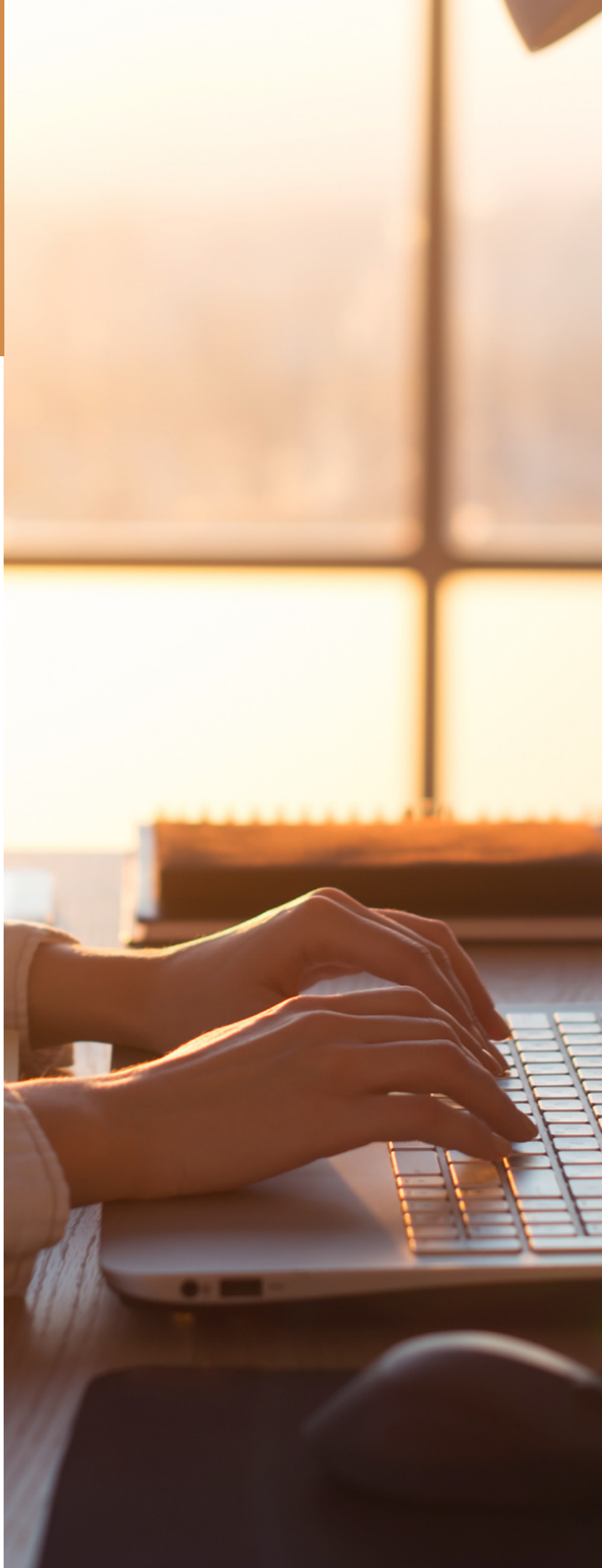




Télétravail structurel et nouvelles manières de travailler... nouvelles opportunités ou nouveaux problèmes ?

Retour d'expérience des CPAS de Bouillon
et de Namur



Retour d'expérience de Benoit Halleux, Directeur Général du CPAS de Bouillon



5.500 habitants

80 agents actifs

9 agents concernés par le télétravail



Retour d'expérience d'Alain Sorée, Directeur Général du CPAS de Namur



110.000 habitants

835 agents actifs

220 agents concernés par le télétravail



Retour d'expérience de Jonathan Piret, Directeur Général de la Ville de Jodoigne



14.700 habitants

124 Equivalents temps plein



Retour d'expérience d'Amélie Debroux, Directrice Générale de la Ville de Hannut



16.800 habitants

115 Equivalents temps plein



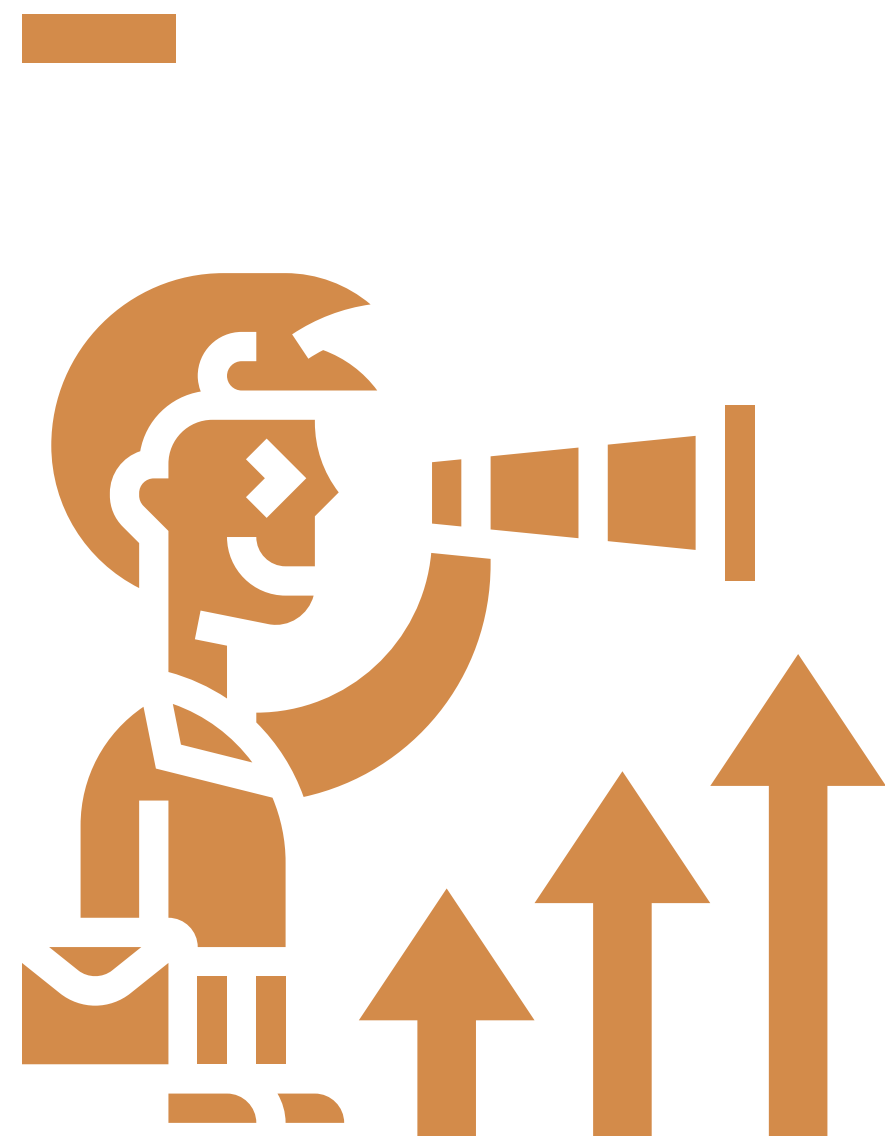
Définition



Télétravail structurel $\neq$ Télétravail de crise

Il est important de faire la distinction entre télétravail structurel (régulier et non occasionnel) et télétravail de crise (irrégulier et occasionnel), deux notions bien différentes.

Etude d'opportunité



Réalisez une étude d'opportunité du télétravail...

--> si vous voulez mettre en œuvre le télétravail

--> si vous ne voulez pas mettre en œuvre le télétravail

Pourquoi?

Pour donner des réponses circonstanciées :

- aux citoyens,
- aux politiques,
- à votre administration,
- aux candidats lors d'une épreuve de recrutement,
- ...

LES ÉTAPES

pour une mise en œuvre du télétravail structurel

1 - Exploration

Phase exploratoire et de benchmarking



2 - Volonté politique



3 - Pré-requis

Réflexion sur la gestion du parc informatique, sur la téléphonie, la digitalisation des documents, les critères d'éligibilité au télétravail, etc.



4 - Avant-projet de règlement de télétravail

Impliquer tous les acteurs: DG, DG ff, DRH, GRH, CODIR, organisations syndicales, conseiller en prévention, etc.



5 - Présentation aux autorités politiques



6 - Projet

Pour les CPAS, le projet est soumis à la concertation avec la commune



7 - Négociation avec les syndicats

In fine, envoi du règlement de travail à la tutelle.



8 - Evaluation



Communiquer & convaincre



Accompagner, expliquer et mettre en place des espaces de dialogue avec l'ensemble de ces acteurs à toutes les étapes du processus

Des arguments pour et contre le télétravail



LES POUR

- Efficacité, efficience : concentration et possibilité de réaliser des tâches plus rapidement ;
- Meilleur équilibre vie privée – vie professionnelle ;
- Flexibilité pour le télétravail. Possibilité de réaliser toutes les tâches administratives ;
- Gestion des horaires plus flexible ;
- Mobilité et gestion des espaces de bureau.



LES CONTRE

- Inefficacité : travail non-réalisé ou réalisé partiellement (principalement en cas de télétravail COVID, toutes les ressources n'étant alors pas disponibles pour les agents) ;
- La sphère professionnelle envahit la sphère privée ;
- Néfaste pour la cohésion d'équipe dans certains contextes.



Les site web du CRF et son espace
CRFINFO



Le Bureau RH

Votre base de données de ressources
documentaires en RH dans le secteur des
pouvoirs locaux & votre espace de partage avec
d'autres DG et DRH des pouvoirs locaux.

Retrouvez des documents inspirants:

- Règlement de travail
- Avenant au contrat de télétravail (contractuel)
- Convention télétravail (statutaire)
- Formulaire de demande télétravail
(collaborateur)
- Formulaire de demande télétravail (chef de
service)



info@crf.wallonie.be

Envie d'en savoir plus?



Suivez l'actualité du Conseil
régional de la Formation sur
Linkedin