

RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Dominique-Ella Christin et consorts : Promouvoir le télétravail afin de faciliter la conciliation vie familiale-vie professionnelle et notamment le travail féminin : quel bilan dans la fonction publique vaudoise ?

Rappel

Depuis plusieurs années, la Suisse décroche un bien triste trophée pour marquer la journée de la femme. Celui d'un des marchés du travail le plus discriminatoire d'Europe concernant l'égalité homme-femme, selon une étude publiée par le journal britannique " The Economist". Ce classement peu glorieux s'explique par une multitude de facteurs : inégalités salariales, piètre représentation au sein de postes clefs en entreprise, au sein de conseils d'administrations où en politique. Mais ayant tout, il traduit la conciliation difficile entre vie professionnelle et vie familiale. Les domaines concernés sont les structures d'accueil insuffisantes et ayant un coût de prise en charge élevé ainsi que des politiques du personnel n'encourageant pas assez l'emploi des femmes.

Les pays ayant des conditions-cadres favorables à la vie de famille se distinguent notamment par la générosité de leurs congés parentaux et la flexibilité des temps de travail.

Promouvoir le travail féminin se traduit donc aussi par une flexibilité élevée en termes de durée du travail (possibilité de travailler à temps partiel), d'organisation du temps de travail (horaires flexibles, job-sharing) et de lieu de travail (télétravail). Travailler ponctuellement depuis son domicile est-encore peu répandu en Suisse. Une étude récente sur les mesures d'égalité entre les sexes dans les administrations cantonales et la participation des femmes au monde du travail considère d'ailleurs que le télétravail représente un potentiel important à exploiter afin d'améliorer l'articulation vie familiale-vie professionnelle.

Le Conseil d'Etat a introduit en 2013 une politique volontariste en faveur du télétravail offrant la possibilité à l'ensemble des services de l'administration et de l'Ordre judiciaire de l'utiliser lorsque les fonctions le permettent. Une information sur l'existence de cette opportunité et une promotion du travail à distance avec accompagnement ont été conduites. Par ailleurs, une directive définissant les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail a été édictée. Concrètement, il appartient dans chaque situation au/à la Chef-fe de service, ou à la personne en charge du personnel, de discuter de la possibilité ou non d'utiliser ce système lorsque la collaboratrice ou le collaborateur en fait la demande. Pour finir, pour le Conseil d'Etat, l'introduction généralisée du télétravail dans la fonction publique aurait un impact sur son attractivité en qualité d'employeur.

Compte tenu de ce qui précède, et notamment la volonté de promouvoir le télétravail afin de faciliter la conciliation vie familiale-vie professionnelle, j'ai l'honneur de poser les questions suivantes au Conseil d'Etat:

1. *Trois ans après la mise sur pied de sa politique visant à promouvoir le télétravail dans la fonction publique, quel bilan général en tire le Conseil d'Etat et quelles suites compté-t-il y donner ?*
2. *Quelles sont les informations qu'a le Conseil d'Etat concernant la promotion et l'accompagnement du travail à distance effectués dans ses services, sur le nombre et le type de demandes des collaborateurs à effectuer du télétravail, et sur les raisons invoquées par l'autorité d'engagement pour accepter/refuser leurs demandes ?*
3. *Le Conseil d'Etat peut-il nous fournir des résultats chiffrés concernant sa politique de promotion du télétravail, notamment selon le type de fonctions occupées ?*

Quelle est la position du Conseil d'Etat à l'égard de l'usage du télétravail pour des postes de cadres supérieurs, de secrétaires de département ou de chefs de services ?

Réponse du Conseil d'Etat

1 INTRODUCTION

Dans un marché du travail de plus en plus exigeant, maintenir l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est une préoccupation constante du Conseil d'Etat afin de permettre aux collaborateur-trice-s de poursuivre leur carrière professionnelle, tout en maintenant un fort niveau d'engagement. Il s'agit d'un enjeu stratégique pour l'Administration Cantonale Vaudoise qui, à travers des conditions de travail attractives, peut fidéliser son personnel et attirer de nouvelles compétences. Comme toutes les organisations, l'ACV doit en effet faire face au double défi d'assurer la relève, en raison des nombreux départs à la retraite prévus d'ici 10 ans, et de recruter des personnes formées aux nouveaux métiers liés notamment à la transformation numérique de la société.

L'Etat doit ainsi se doter de conditions-cadre susceptibles d'attirer les nouvelles générations toujours plus sensibles à la conciliation vie privée et vie professionnelle. Pour ce faire, des mesures tenant compte à la fois des besoins spécifiques des services et de ceux des collaborateur-trice-s sont d'ores et déjà déployées en matière de gestion du temps de travail, avec la flexibilisation du temps de travail ou la mise au concours de postes à des taux variables (par exemple 80-100 %) pour favoriser les temps partiels. Parallèlement, la formation des cadres et leur sensibilisation aux nouveaux modes d'organisation du travail sont renforcées.

La politique favorable au télétravail mise en place par le Conseil d'Etat s'inscrit dans ce contexte.

Les avantages pour les collaborateur-trice-s ne sont plus à démontrer : flexibilité, équilibre entre les impératifs personnels et les obligations professionnelles, diminution des déplacements, etc. De plus, de nombreuses études ont relevé les bénéfices, pour l'employeur, en termes de productivité et de motivation du personnel. Néanmoins, il ne faut pas sous-estimer les risques inhérents à cette forme d'organisation du travail : possible isolement du-de la collaborateur-trice, dégradation des relations interpersonnelles, pertes d'informations affectant la qualité des prestations, nécessité de repenser son espace privatif, etc. Par ailleurs, il n'est pas toujours possible de cumuler les mesures, comme le travail à temps partiel et le télétravail, sans perturber la dynamique des équipes ou l'organisation et les besoins des services.

Les collaborateur-trice-s de l'ACV qui travaillent à plus de 40% peuvent ainsi demander à faire du télétravail, dès lors que la nature de leurs activités ou de l'organisation du service le leur permet. On comprend en effet aisément que des collaborateur-trice-s comme les agents de détention, le personnel d'entretien des routes, les enseignants, le personnel soignant et les collaborateur-trice-s délivrant des prestations administratives sur site pour des usagers ne peuvent mener leur activité professionnelle

sous la forme de télétravail. De même, les personnes occupant des fonctions d'encadrement ne peuvent travailler sous forme de télétravail plus d'une journée par semaine.

Pour mémoire, le télétravail qui se caractérise par la régularité de l'activité professionnelle à domicile, sous la forme d'un ou de plusieurs jours fixes, fait l'objet d'une convention entre l'autorité d'engagement et les collaborateur-trice-s concerné-e-s.

2 RÉPONSES AUX QUESTIONS

2.1 Trois ans après la mise sur pied de sa politique visant à promouvoir le télétravail dans la fonction publique, quel bilan général en tire le Conseil d'Etat et quelles suites compte-t-il y donner ?

En 2013, lors de l'introduction du télétravail lancée par le Conseil d'Etat, 14 services de l'Etat ont recouru à ce type d'organisation du travail au sein de leur entité. Le nombre de services concernés a pratiquement doublé en trois ans avec 22 services signataires de conventions de télétravail en 2016 (hors personnel enseignant, CHUV et Hautes Ecoles). Dans le même temps, le nombre de collaborateur-trice-s concerné-e-s a augmenté de 52 %. Ainsi, à ce stade, les services ont introduit dans l'outil informatique PeopleSoft des conventions de télétravail pour 184 collaborateur-trice-s, soit 3,1 % des collaborateur-trice-s potentiellement concerné-e-s par cette prestation. Toutes les conventions n'ayant pas encore été introduites dans l'outil informatique, on peut toutefois évaluer, d'après les autres informations disponibles, à 300 le nombre de collaborateurs et de collaboratrices au bénéfice d'une convention de télétravail avec l'ACV.

Il existe de plus la possibilité, au sein de certains services, d'octroyer des jours de télétravail ponctuels, hors convention, du fait du caractère non régulier de la demande. Ces situations de télétravail ponctuel ne figurent actuellement pas dans les données statistiques disponibles. Le nombre exact de collaborateur-trice-s potentiellement concerné par cette mesure est lui-même difficile à déterminer de manière fiable. Ainsi, les chiffres documentés dans l'outil PeopleSoft sont peu représentatifs mais l'ensemble des informations disponibles permettent de relever une progression.

Afin d'évaluer plus précisément les effets des mesures de promotion du télétravail, le Conseil d'Etat a ainsi entrepris des démarches visant à renforcer le dispositif de collecte des données relatives au télétravail, en incluant également le télétravail ponctuel. Dès 2018, les notions de " Télétravail (convention) " et de " télétravail ponctuel " seront intégrées dans le suivi de la gestion du temps des collaborateurs. Le Conseil d'Etat disposera dès lors d'une analyse plus fine sur les différentes formes de télétravail au sein des services pour poursuivre sa politique en la matière.

2.2 Quelles sont les informations qu'a le Conseil d'Etat concernant la promotion et l'accompagnement du travail à distance effectués dans ses services, sur le nombre et le type de demandes des collaborateurs à effectuer du télétravail, et sur les raisons invoquées par l'autorité d'engagement pour accepter/refuser leurs demandes ?

Actuellement, le dispositif d'intégration des nouveaux collaborateurs prévoit que chaque collaborateur-trice de l'Etat est informé-e des possibilités de télétravail dans les premiers mois suivant son entrée en fonction. En parallèle, des actions de promotion plus ciblées, comme l'article paru dans la Gazette du mois de mars 2017, contribuent au développement des possibilités de travail à distance auprès du personnel de l'ACV.

Le Conseil d'Etat est toutefois conscient que les services ne peuvent pas promouvoir de manière uniforme le télétravail au sein de leurs entités. Comme indiqué plus haut, la présence sur le lieu de travail est requise pour les collaborateur-trice-s qui travaillent en contact direct avec les usagers. Il en va de même pour l'exercice d'une activité comme l'entretien des routes, des bâtiments, des contrôles

de véhicule, activités qui ne sont pas compatibles avec une mesure de travail à distance. L'organisation même du service limite parfois la possibilité de télétravail. En conséquence, il revient aux autorités d'engagement de procéder à une promotion ciblée et adaptée à leurs contraintes internes. Aujourd'hui, seules les données relatives à la signature des conventions sont consignées pour le traitement statistique.

2.3 Le Conseil d'Etat peut-il nous fournir des résultats chiffrés concernant sa politique de promotion du télétravail, notamment selon le type de fonctions occupées ?

L'analyse des profils de fonction entre 2013 et 2016 montre une répartition assez stable des profils des collaborateur-trice-s bénéficiant d'une convention de télétravail. Les profils administratifs représentent 11% des profils concernés et les fonctions de conduite 14 %. Les fonctions d'experts, de spécialistes et de projets représentent aujourd'hui deux tiers des profils concernés par le télétravail (66%). Les profils techniques restent minoritaires et représentent 9 % des bénéficiaires du dispositif. Parmi les personnes bénéficiant d'une convention de télétravail, seules 37,5 % sont des femmes. Ces chiffres sont toutefois à relativiser, l'ensemble des services ne pouvant mettre en place le télétravail au sein de leur organisation.

2.4 Quelle est la position du Conseil d'Etat à l'égard de l'usage du télétravail pour des postes de cadres supérieurs, de secrétaires de département ou de chefs de services ?

Les indications sur les avantages et les contraintes liées au télétravail s'appliquent également aux fonctions auxquelles il est fait référence ici. Si le télétravail au sens de la définition rappelée ci-dessus est peu compatible avec ces fonctions, le travail ponctuel à domicile constitue une possibilité tout à fait appropriée. Il convient en effet de ne pas affecter la nécessaire disponibilité et proximité avec le-la chef-fe de département, ainsi qu'avec les collaborateur-trice-s qui leur sont directement rattaché-e-s.

3 CONCLUSION

L'Etat, comme tout employeur, doit faire face à une forte concurrence sur le marché du travail pour recruter ses futur-e-s collaborateur-trice-s. A ce titre, il se doit d'offrir des conditions de travail attractives pour fidéliser son personnel, attirer de nouveaux – nouvelles candidat-e-s et être reconnu comme un employeur de référence.

Le télétravail est une l'une des mesures qui contribue à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les collaborateur-trice-s et à l'attractivité du Canton en tant qu'employeur. Il faut néanmoins garder à l'esprit qu'un grand nombre de collaborateur-trice-s, du fait de leur mission auprès du public, ne peuvent accéder à cette modalité de travail et que cette organisation n'est pas adaptée à tous les services, d'autant que le cumul avec d'autres formes de gestion du temps de travail n'est pas toujours envisageable. Cela étant, le Conseil d'Etat entend ces prochaines années poursuivre le déploiement de mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, afin de faciliter le recrutement des hommes et des femmes disposant des compétences nécessaires à la concrétisation de ses politiques publiques.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 13 septembre 2017.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

V. Grandjean