

**RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

Postulat Rémy Jaquier et consorts – Bilan et perspectives des activités de l'administration cantonale sous forme de télétravail durant l'état de nécessité prononcé pour l'ensemble du territoire

1. PREAMBULE

La Commission s'est réunie le lundi 2 novembre 2020, à la salle du Bicentenaire, Pl. du Château 6, à Lausanne, pour traiter de cet objet. La commission était composée de M. José Durussel (confirmé en tant que président-rapporteur), Mmes Anne-Sophie Betschart et Nathalie Jaccard, et MM. Jean-Christophe Birchler, Rémy Jaquier, Maurice Neyroud, Yves Paccaud.

Mme Nuria Gorrite, cheffe du Département des infrastructures et des ressources humaines (DIRH) a également participé à la séance, accompagnée de M. Philippe Chaubert, chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud (SPEV) et de Mme Annick Wulf, responsable du centre de compétences « recrutement et marketing du personnel ».

M. Yvan Cornu, secrétaire de la commission, a tenu les notes de séance, ce dont nous le remercions.

2. POSITION DU POSTULANT

En accord avec le PLR, dont il fait partie, le député a rédigé ce postulat durant la première période de confinement, au printemps dernier. Il rappelle les circonstances du « week-end noir » de mars 2020 et les deux arrêtés publiés :

- le premier, le 16 mars, concernant la protection de la population et le soutien aux entreprises face à la propagation du COVID ;
- le second, le 18 mars, concernant l'application de l'Ordonnance fédérale sur les mesures destinées à lutter contre le coronavirus.

Ces deux arrêtés ont entraîné la fermeture de la plupart des guichets de l'administration cantonale, mais également des administrations communales. Ils ont aussi exhorté les institutions privées, les administrations et les entreprises à faciliter le télétravail. Il cite l'exemple d'une société d'une trentaine de personnes qui a vu, ce lundi 16 mars 2020, presque tous ses collaborateurs partir avec leur ordinateur sous le bras pour s'installer à domicile, se connecter et se mettre à travailler dans une nouvelle philosophie vis-à-vis de l'entreprise. Du jour au lendemain, les représentants de l'administration cantonale, et de l'économie en général, ont dû s'adapter et mettre en place une nouvelle manière de travailler.

Le but de ce postulat n'est pas de se pencher sur des problématiques techniques – l'administration et la Direction générale du numérique et des services d'information (DGNSI) ont très bien relevé le défi –, mais de voir dans quelles mesures cette situation extraordinaire a contribué, ou contribue encore, à renforcer et à accélérer la mise en œuvre de la stratégie numérique cantonale et accompagne la transformation numérique des services de l'administration cantonale (ACV). Il se réfère à un [exposé](#) de la présidente du Conseil d'Etat, en novembre 2018, dans lequel elle présentait stratégie numérique cantonale et il mentionne deux éléments qui illustrent la thématique de ce postulat :

- La présidente avait évoqué une stratégie ancrée autour de cinq grandes thématiques dont celle de « Laisser assez de mou pour favoriser les expériences et les innovations ambitieuses. », et voit cela comme un tournant potentiel dans la manière de travailler et de faciliter l'accès de l'administration aux citoyennes et aux citoyens.
- Il relève une autre phrase de Tim Berners-Lee, le co-inventeur du World Wide Web (WWW) : « Les données sont une chose précieuse et dureront plus longtemps que les systèmes eux-mêmes. » Pour lui, ce qui est important, ce n'est pas la manière dont on traite les données, mais les données elles-mêmes.

Le député présente et reformule ensuite les six questions contenues dans son postulat :

1. *Au vu de la surprise et de l'aspect extraordinaire de la situation vécue en mars dernier, est-ce que le Conseil d'Etat a eu le temps de mettre en place une politique générale et des lignes directrices pour la mise en place du télétravail ? Ou, au contraire, les choses se sont-elles faites « à l'intuition » et en fonction des réalités ?*
2. *Comment s'est organisée cette mise en place du télétravail, les guichets des bureaux de l'administration ayant été fermés du jour au lendemain ?*
3. *Comment s'est effectué le suivi et le contrôle de l'efficacité du travail exécuté, hors de la proximité usuelle caractérisant le fonctionnement de l'administration ? Il estime que l'on ne mène pas une équipe de la même manière en présentiel ou en télétravail. Cela demande des règles de management et d'organisation différentes, avec peut-être de la frustration de ne pas pouvoir échanger de visu et résoudre des petits problèmes rapidement.*
4. *Le Conseil d'Etat a-t-il déjà conduit, ou entend-il conduire, une enquête de satisfaction auprès de ses collaboratrices et collaborateurs pour savoir comment les acteurs de cette nouvelle manière de travailler ont vécu cette période.*
5. *Est-il envisagé d'accélérer encore le développement du télétravail tel qu'il a été mis en place « de force » dans l'urgence ?*
6. *Dans quelles limites et à quelles conditions organisationnelles et financières un tel développement du télétravail serait possible à l'avenir ?*

En résumé, il trouve que « à situation extraordinaire, mesures extraordinaires » et voudrait savoir comment a réagi l'administration et comment elle peut rebondir et tirer profit de cette situation pour améliorer la qualité de ses services envers les citoyennes et les citoyens vaudois.

3. POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

La présidente du Conseil d'Etat rappelle que le télétravail est un sujet d'actualité brûlant, dans la mesure où les événements considérés comme relevant du passé dans le postulat sont à nouveau d'actualité au moment où siège la commission. Elle indique que le Conseil d'Etat est engagé dans de nombreuses réflexions, dont la question de savoir à qui le télétravail doit de nouveau être imposé.

Politique de la donnée

La problématique du télétravail au sein de l'administration s'inscrit aussi au sein de la stratégie numérique qui stipule notamment la nécessité de se prémunir d'un certain nombre de risques, principalement ceux liés à la politique de la donnée. Le Grand Conseil a octroyé un crédit d'étude afin que l'Etat de Vaud se dote valablement d'une politique générale de la donnée. La présidente du Conseil d'Etat souligne que le télétravail généralisé pose d'importantes questions de sécurité, de souveraineté, d'accès et de transmission. Dans cette optique, l'Etat de Vaud s'est doté d'une Déléguée au numérique. Par ailleurs, elle relève que le Canton de Vaud a été pionnier dans la création de la Conférence latine du numérique.

Organisation du télétravail

Le télétravail en tant que mode d'organisation du travail passe aussi par des moyens distanciels. Le Conseil d'Etat n'avait évidemment pas attendu le 13 mars 2020 pour réfléchir à la question du télétravail, ce dernier avait déjà été implémenté à l'Etat de Vaud auparavant, Le Service du personnel (SPEV) s'était déjà penché

sur les conditions afin de favoriser le travail à la maison. En 2013, une phase-pilote avait été initiée, en s'appuyant sur des services métiers volontaires et adaptés pour conduire une expérience de télétravail.

Une évaluation avait été effectuée sur les avantages et les inconvénients, les risques et les opportunités liés au travail à distance. Les indicateurs étaient déjà au vert pour favoriser le télétravail au sein de l'État. En effet, tous les services ayant expérimenté cette manière de faire déclaraient en avoir tiré des bénéfices. L'État s'est donc doté de directives très claires sur la pratique du télétravail, en le limitant notamment à 50 % du taux d'activité pour ne pas perdre la dynamique d'équipe et ce que l'on peut appeler l'intelligence collective.

Ces directives ont été inscrites dans le Règlement de la Loi sur le personnel (RLPers) qui consacre les principes du télétravail au sein de l'État. La conseillère d'Etat note une évolution positive du nombre de collaborateurs ayant recours au télétravail, mais également un contraste important entre les différents départements et les différents services, le télétravail relevant principalement de la volonté de l'autorité d'engagement et de son ouverture à ce mode de travail. Certains managers se montrent réticents face au télétravail, parce qu'il est prétendument plus difficile de gérer une équipe à distance. Elle évoque une « querelle des Anciens et des Modernes » au sein de l'État quant à l'approche relative au télétravail. Elle fait état d'environ 900 contrats de télétravail à l'Etat de Vaud avant la crise, chiffre qui avoisine les 1'300 collaborateurs depuis que le télétravail a été inscrit dans le RLPers.

Plans de continuité

La conseillère d'Etat rappelle par ailleurs que l'arrivée du COVID a pu être anticipée et qu'une réflexion sur une intensification du télétravail avait déjà eu lieu. Il avait notamment été demandé aux autorités d'engagement d'établir des plans de continuité. C'est-à-dire que, pour chaque service de l'État, il a fallu identifier les personnes qui avaient des missions qui pouvaient être accomplies en télétravail et les personnes qui n'avaient pas besoin d'être en présentiel en cas de crise. Les chefs de service ont dû évaluer ces plans de continuité de l'État, la nature des tâches et leur hiérarchisation : les tâches qui doivent être assurées en présentiel, celles qui peuvent l'être partiellement voir totalement en distanciel, et les tâches qui peuvent être suspendues en cas de crise majeure. Ces plans de continuité intègrent évidemment le télétravail comme mode d'organisation distanciel principal.

Le dimanche 15 mars 2020, la présidente du Conseil d'Etat a donné l'ordre d'actionner ces plans de continuité. Dès le lundi 16, les collaborateurs de l'État qui avaient été identifiés par les autorités d'engagement se sont fait notifier de passer en mode de télétravail. Les chefs de service ont contacté tous les collaborateurs qui ont été renvoyés massivement chez eux. Près de 6'500 personnes ont ainsi fait du télétravail. Elle précise que la DGNSI avait également anticipé cela, en fournissant à certains collaborateurs de l'Etat des ordinateurs portables. Lors d'une deuxième phase, la DGNSI a permis aux collaborateurs de l'État de revenir sur site – avec un plan visant à éviter les concentrations de personnes dans l'administration – pour prendre leur ordinateur fixe et le ramener chez eux.

La conseillère d'Etat souligne qu'il a aussi fallu déployer rapidement des solutions pour tenir des séances en visioconférence. Des accords pour le stockage des données en Suisse ou en Europe ont pu être signés. Elle mentionne encore que, depuis lors, le télétravail à l'État n'a pas cessé ; 6'500 personnes y ont eu recours, sans compter les 9'000 enseignants qui ont aussi dû télétravailler. Depuis, certains collaborateurs sont revenus sur site à temps plein ou à temps partiel, d'autres sont encore en télétravail. Jusqu'au 11 mai 2020, le télétravail était la forme d'organisation privilégiée. Depuis lors, des plans de protection sur site ont pu être élaborés pour les collaborateurs qui devaient travailler sur place.

Il faut se rappeler qu'au début du mois de mars 2020, il n'y avait pas de masque ni de gel hydroalcoolique, que les gens ne respectaient pas encore les distances sociales, que les places de travail et les guichets n'étaient pas encore équipés avec des plexiglas et qu'il n'y avait pas de marques au sol pour établir des distances d'attente ! Entre le 15 mars et le 11 mai, ces plans de protection ont pu être réalisés, en accord avec les syndicats de la fonction publique. Un concept de protection pour les collaborateurs à risque – ou les collaborateurs qui vivent avec une personne à risque – a également pu être mis sur pied. Des congés ont aussi été octroyés aux collaborateurs dont les enfants étaient malades, déscolarisés ou sans solution de garde. Il ne faut pas oublier qu'à cette époque, les crèches et les écoles étaient fermées.

Depuis le gros de la crise, une gestion du télétravail plus souple a été mise en place. Les présences sur site sont établies par les plans de protection, notamment la possibilité d'organiser le travail par rotation d'équipes alternées. Le télétravail qui est imposé maintenant est de nature différente dans la mesure où les écoles et les crèches restent ouvertes, rendant ainsi les conditions plus confortables pour les personnes devant recourir au travail à la maison.

Productivité en télétravail

La présidente du Conseil d'État dresse un excellent bilan de la productivité : elle annonce 30 % de productivité en plus. L'affirmation, émanant notamment du Centre patronal, que l'administration se serait arrêtée est erronée et l'a même agacée. Naturellement, lors de la première semaine, les collaborateurs ont dû s'organiser, mais dès la deuxième, ils étaient tous au travail. Ainsi, sur la plateforme de visioconférence Webex, il y avait jusqu'à 650 réunions en même temps. L'augmentation de 30 % de la productivité ne s'explique pas que par le télétravail : selon elle, durant les mois de mars et d'avril 2020, tous les collaborateurs de l'administration vaudoise ont eu le « sens de l'État » et ont travaillé jour et nuit pour que l'État fonctionne dans ce moment si particulier. Elle précise qu'elle ne voit pas forcément le télétravail, à terme, comme un gain de productivité énorme, mais il ne diminue en tout cas pas la productivité, surtout lorsque cela résulte d'un choix en conformité avec le cahier des charges du poste.

Suite à cette expérience de télétravail « forcé », l'État s'est doté d'un groupe de travail interdisciplinaire a été formé pour faire évoluer la directive relative au télétravail. Par ailleurs, un questionnaire a été élaboré, avec l'institut d'Enquêtes de satisfaction et d'opinion des patients et des employés (ESOPE) et Unisanté. Ce formulaire a été adressé à l'ensemble des collaborateurs de l'ACV, soit plus de 10'000 personnes, avec pour objectif de récolter leur retour d'expérience sur cette période de télétravail. Elle précise que les retours ont été très nombreux, soit 52,4 %, et qu'ils sont très représentatifs de deux sexes, des âges et des métiers.

- Parmi ceux qui pratiquaient déjà le télétravail avant le confinement, 98,2 % des collaborateurs souhaitent poursuivre dans cette voie.
- Parmi ceux qui ne pratiquaient pas encore le télétravail, mais qui y ont eu recours durant le confinement, 82,2 % des collaborateurs souhaitent continuer à le pratiquer.
- Parmi les personnes qui ne pratiquaient pas le télétravail et qui n'ont pas pu le pratiquer durant le confinement, 47,7 % souhaitent pouvoir le pratiquer.

Comme on le constate, l'adhésion au télétravail a été massive. En revanche, le retour d'expérience sur le temps de travail idéal en télétravail montre que les collaborateurs privilégient un à deux jours par semaine ; le télétravail à 100 % n'est pas plébiscité.

La conseillère d'État précise encore qu'une consultation a aussi été lancée auprès des syndicats et des chefs de service pour essayer de faire évoluer le dispositif normatif en ce qui concerne la pratique du télétravail. Une réflexion a aussi été lancée avec la DGNSI sur ce que l'on appelle l'environnement collaboratif, c'est-à-dire les outils qu'il serait utile de développer. Elle précise que les collaborateurs seront de plus en plus équipés en ordinateurs portables pour faciliter cette souplesse d'organisation du travail, actuellement plus de la moitié des collaborateurs de l'État en sont déjà équipés.

Mobilité et locaux décentralisés (*coworking*)

Les demandes contenues dans le postulat ont déjà fait l'objet de nombreuses réflexions au sein du Conseil d'État. La cheffe du DIRH renonce à faire état des différentes statistiques existantes, mais elle les tient à la disposition des députés.

Selon elle, le véritable enjeu réside davantage dans les aspects de la mobilité et des locaux. Les outils nécessaires au télétravail sont disponibles, mais en envisageant la réflexion à plus long terme, elle estime qu'une attention devrait être portée sur la mise à disposition de locaux décentralisés, plutôt que des bureaux centralisés à Lausanne, pour favoriser le *coworking*, soit une sorte de télétravail, mais pas à la maison. Cela permettrait de limiter des déplacements à travers tout le canton, néanmoins que cela nécessite des investissements importants. Le *coworking* doit permettre de travailler depuis un lieu plus proche de son domicile, dans des espaces partagés, parce que les rapports humains sont nécessaires, particulièrement durant cette période difficile qui a tendance à isoler les gens.

Par ailleurs, des pistes pour aménager les locaux sont également en réflexion, elle cite l'exemple de l'ancien Service du territoire (SDT, maintenant DGTL) qui a réorganisé ses locaux en locaux partagés : les bureaux ne sont pas attribués, mais peuvent être réservés.

Management à distance

Le télétravail est plébiscité, pour autant qu'il soit cadré, limité et qu'il existe des conditions d'accompagnement favorables à sa réalisation. Le chef du SPEV confirme que la question du management est l'une des problématiques que cette expérience du travail à distance a fait ressortir. Le SPEV travaille d'arrache-pied avec le Centre Education Permanente (CEP) pour développer des formations sur le management à distance. Ces formations pourront être dispensées rapidement, y compris en distanciel, pour former les managers. Des premiers outils ont été mis à disposition rapidement, parce qu'ils existaient déjà sur le marché, mais des outils plus adaptés à la situation de l'État et aux spécificités du fonctionnement d'une administration sont en cours de développement.

4. DISCUSSION GENERALE

Télétravail au sein des institutions parapubliques ou des entreprises en mains de l'Etat

Une commissaire relève que l'Ordonnance du Conseil fédéral stipule que le télétravail doit être mis en place lorsque cela est possible, mais il semblerait que certains, notamment à la Banque cantonale vaudoise (BCV) ou dans certains départements, ont traîné les pieds pour rendre possible le télétravail, même si leurs collaborateurs n'avaient pas de contact avec les clients ou ne travaillaient pas sur des données sensibles. Elle y voit un problème de culture d'entreprise difficile à accepter par rapport aux risques sanitaires. Elle trouve qu'inciter ces institutions parapubliques ou en mains publiques à recourir au télétravail serait un excellent exemple. Elle souhaiterait une impulsion ou une incitation de la part du Conseil d'Etat en faveur du télétravail.

Sur ce point, la cheffe du DIRH rappelle que l'Etat de Vaud n'est pas l'employeur de la BCV. Néanmoins, avec l'état de nécessité, le Conseil d'Etat peut imposer le télétravail aux employeurs privé, cependant cela ne peut être que temporaire et il s'agit de l'étape ultime du droit d'urgence. C'est ce qui a été fait le 15 mars : au moment où les plans de continuité de l'État ont été actionnés, une démarche similaire a été faite auprès du Centre patronal, de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) et de Prométerre. La présidente du Conseil d'Etat a appelé les faïtières des organisations patronales pour leur donner l'ordre d'actionner les plans de continuité.

Elle s'accorde avec la députée pour faire évoluer la culture d'entreprise, mais il s'agit de deux choses différentes, le Conseil d'Etat n'ayant pas la main sur les employeurs privés de ce canton. La situation à la BCV reflète probablement celle à l'Etat de Vaud : certains chefs de service sont convaincus du management à distance, d'autres moins. Dans le cadre de ce postulat, elle n'estime pas possible d'obliger à faire évoluer les pratiques chez les employeurs vaudois. Elle précise par ailleurs que ce n'est pas le rôle de l'État, mais des associations patronales et syndicales ou des partenaires sociaux. L'État n'a pas non plus la capacité d'imposer aux communes la manière dont elles doivent travailler.

La conseillère d'Etat précise que, le 15 mars 2020, elle a aussi appelé la BCV, La Romande Energie, etc., mais hors état de nécessité, la seule marge de manœuvre du Conseil d'Etat résidera dans la promotion du télétravail. L'Etat de Vaud a un rôle d'exemplarité à remplir, mais il ne peut pas se substituer aux employeurs. C'est le Conseil d'administration et la direction générale de la BCV qui doivent prendre la décision. Il en va de même, par exemple, pour les Retraites populaires.

Productivité en télétravail et management à distance

Un commissaire souligne l'effort consenti par l'État durant cette période compliquée. Il salue les compétences et les outils qui ont permis le recours au télétravail. Il se demande comment l'augmentation du taux de productivité de 30 % a pu être calculée. Si le télétravail devait perdurer, chose qu'il souhaite, il pense que le problème du management va rapidement se poser, notamment la nécessité de donner de bons outils aux managers pour voir si l'employé en télétravail fournit effectivement la prestation que l'on attend de lui.

Le chef du SPEV précise que la productivité a comme corollaire le temps que les gens passent en télétravail. Dans la période qui a suivi le 15 mars, les collaborateurs de l'État ont « mouillé la chemise » ; ils ont parfois

travaillé de manière hors normes, en investissant beaucoup de leur temps. La productivité a été augmentée, grâce à cet engagement, pour satisfaire les besoins de la population et pour que les prestations puissent être délivrées. L'enquête qui a été menée démontre aussi d'autres éléments qui font que, dans le cadre du télétravail, les gens sont plus satisfaits dans leurs activités, ce qui augmente leur assiduité à leur poste de travail. Il cite notamment le fait que le collaborateur n'est pas perturbé par ses collègues et qu'il y a moins d'interruptions dues par exemple à des téléphones.

Il revient sur la question du suivi des collaborateurs et précise que, par essence, le télétravail implique une partie de confiance. Le télétravail n'est pas possible si l'on veut surveiller la productivité selon le système fordiste. En revanche, il faut pouvoir donner des objectifs et fixer des quotas d'évaluation sur l'activité déployée, tout en laissant une certaine liberté au collaborateur d'effectuer cette activité. C'est précisément là-dessus que travaille le département, en collaboration avec le CEP : quels sont les moyens de former les managers à ce nouveau mode de gestion par objectifs et l'évaluation de ces objectifs en distanciel. Dans l'enquête, certains collaborateurs ont indiqué avoir eu davantage de réunions avec leur manager durant le semi-confinement qu'auparavant. En revanche, d'autres collaborateurs ont mentionné ne pas avoir eu de contact avec leur hiérarchie. C'est cette population que visent les formations, soit les managers qui n'ont pas réussi à établir le contact nécessaire au bon fonctionnement du télétravail, à son évaluation et à son suivi.

Le postulant remercie la présidente du Conseil d'État pour ses informations extrêmement intéressantes qui répondent à ses attentes. Il reconnaît que les choses ont été très vite. On parle désormais de la formation des managers en distanciel, ce qui montre qu'une nouvelle culture d'entreprise est en train de s'installer. Il estime nécessaire d'informer les députés de cette évolution de la manière de travailler qui s'inscrit dans la stratégie numérique voulue par le Conseil d'État.

Directive du Conseil d'Etat relative au télétravail

La cheffe du DIRH précise que, hors période de crise sanitaire, les gens ne seront pas forcés de travailler à la maison. Ensuite, le télétravail se fera sous la forme d'une convention entre le collaborateur et l'autorité d'engagement. Elle mentionne qu'il n'y a pas de droit absolu au télétravail, mais une possibilité de télétravailler. L'engagement premier de l'État est de fournir une place de travail au collaborateur et la possibilité de télétravailler – il s'agit d'un choix personnel – pour autant que l'autorité d'engagement lui accorde ce droit. Dans le même ordre d'idée, il n'est pas non plus possible pour l'autorité d'engagement d'imposer le télétravail à un collaborateur. Elle rappelle que le télétravail est également limité à 50 % du taux d'engagement pour conserver une dynamique de groupe et une intelligence collective. Par ailleurs, elle souligne que cela correspond au souhait des collaborateurs qui ont plébiscité entre 20 et 40 % de télétravail.

Elle précise aussi que, parce qu'il n'existe pas de droit ni d'obligation au télétravail, il n'y a pas non plus d'indemnités qui en découlent. Dès lors que l'État leur fournit une place de travail aux collaborateurs, il ne va pas payer à double. Elle précise qu'aucun canton ne prévoit d'indemniser les collaborateurs qui ont recours au télétravail et si un tel système devait être envisagé, il faudrait supprimer d'autres indemnités, notamment celles relatives aux kilomètres parcourus.

Le Conseil d'État s'est engagé à fournir au Grand Conseil un rapport sur la crise du COVID. Cela se fera via le rapport de gestion du Conseil d'État. Elle précise que la partie relative au télétravail y sera très importante. Par ailleurs, le rapport intermédiaire présenté au mois de mai 2020 contient déjà des éléments de réponse. Les intentions du Conseil d'État ont aussi été évoquées, notamment les discussions avec les autorités d'engagement, les chefs de service et la constitution d'un groupe de travail réunissant tous les départements.

Elle pense que la pratique du télétravail va se généraliser, ce qui est une des intentions du Conseil d'Etat. Ce dernier a aussi l'intention de mettre des outils à la disposition des collaborateurs, principalement des ordinateurs portables et des solutions informatiques pour la visioconférence. A l'avenir, il conviendra aussi de réfléchir à des espaces de *coworking* qui sont intéressants sous l'angle du télétravail, mais surtout sous l'angle de la mobilité. Elle revient sur l'importance de la formation des cadres au management à distance. Un rapport du Conseil d'État ne pourrait pas aller beaucoup plus loin que ce qu'elle vient de répéter.

Le postulant revient sur la question du *coworking*. Il fait référence à la division territoriale du canton en quatre régions, mais constate que l'on revient un peu en arrière avec cette notion de *coworking*.

5. RETRAIT DU POSTULAT

Un commissaire rappelle que l'État n'a pas attendu ce postulat pour examiner la problématique du télétravail et qu'il a déjà été répondu à de nombreuses questions du postulant. Même s'il est d'accord avec le contenu, il se demande s'il est pertinent de le maintenir. Un autre commissaire préconise le maintien du postulat, car il estime que cela permettra au Conseil d'État de montrer ce qui a déjà été fait et ce qu'il est encore possible de faire (intentions pour l'avenir). Il est d'accord avec le fait que le télétravail nécessitera un changement complet de management et de culture d'entreprise. Il insiste sur la relation de confiance qui lie employeur et employé, mais aussi sur les changements nécessaires en termes de locaux ou de matériel à disposition.

Une commissaire estime aussi qu'il serait important que les députés soient mis au courant de tout ce qui a déjà été fait. Néanmoins, après avoir entendu les informations données par la conseillère d'État, elle se demande s'il est nécessaire de surcharger les services de l'État avec un postulat.

<p>Le postulant décide de retirer son postulat, à la condition que ces informations sur le télétravail au sein de l'ACV soient données au travers du présent rapport de commission et d'un rapport global du Conseil d'Etat relatif au COVID.</p>
--

Rovray, le 12 mars 2021

Le rapporteur :
(Signé) José Durussel