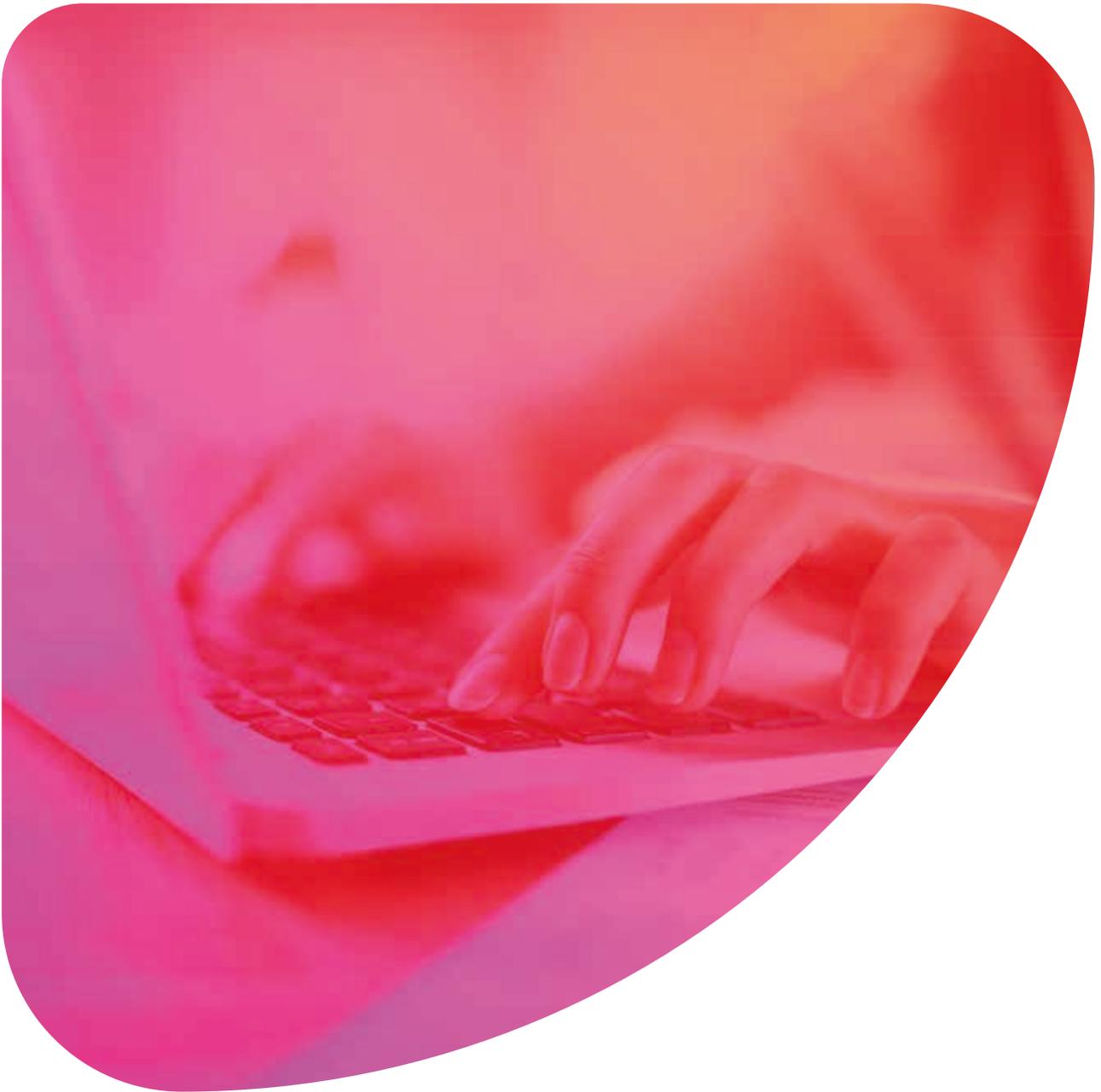


tisséo

PRO

Guide télétravail pour réussir un plan de mobilité employeur



COMUTE.

POUR UNE MEILLEURE MOBILITÉ URBAINE



toulouse
métropole

PROJET COFINANCÉ PAR LE FONDS EUROPÉEN DE DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL





(Collaborative Mobility Management
For Urban Traffic and Émissions)

Le programme CoMMUTE s'inscrit dans l'appel à projet européen "Actions Innovatrices Urbaines". Il vise à mettre en place des solutions de mobilité pour maîtriser et faciliter les déplacements sur la zone aéroportuaire et aéronautique, dans une agglomération en forte croissance démographique, avec 4 objectifs principaux :

- **Mobilité** : contenir la congestion sur les axes routiers donnant accès à la zone aéroportuaire.
- **Environnement** : préserver la qualité de l'air et la qualité de vie des habitants et employés de la zone aéroportuaire.
- **Attractivité économique** : maintenir une dynamique économique forte sur ce bassin d'emplois.
- **Pilotage** : mettre en place une gouvernance collaborative entre partenaires.

9 partenaires sont réunis : AFNOR, Aéroport Toulouse Blagnac, Airbus, ATR, Club Entreprises Réussir, Tisséo Collectivités, Toulouse Métropole, Safran et Sopra Stéria.

TISSÉO COLLECTIVITÉS (SYNDICAT MIXTE DES TRANSPORTS EN COMMUN), L'AUTORITÉ ORGANISATRICE DES MOBILITÉS REGROUPE LES REPRÉSENTANTS DES DIFFÉRENTES COLLECTIVITÉS LOCALES : TOULOUSE MÉTROPOLÉ, LE SICOVAL, LE SITPRT (SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES TRANSPORTS PUBLICS DE LA RÉGION TOULOUSAINE) ET LE MURETAIN AGGLO.

Tisséo rassemble trois entités assurant la gestion du système de transport collectif de l'agglomération toulousaine :

- > **Tisséo Voyageurs** :
l'exploitation, le développement, la commercialisation du service et la gestion du patrimoine.
- > **Tisséo Ingénierie** :
l'étude et la construction de nouvelles infrastructures.
- > **Mobibus** :
l'exploitation d'un service adapté aux personnes à mobilité réduite.

Sommaire

#01	Les avantages pour votre entreprise.....	p. 4-5
#02	Paroles d'employeurs toulousains.....	p. 6-7
#03	Paroles de	p. 8-9

Introduction

Le télétravail répond à une demande sociale (amélioration de la qualité de vie personnelle et au travail), économique (moins de frais de déplacement pour le salarié, une meilleure productivité reconnue pour l'établissement) et environnementale (réduction des déplacements sources de pollution par exemple).

Il consiste pour le salarié à exercer, de façon régulière et volontaire, un travail qui aurait pu être effectué dans les locaux de l'employeur, à domicile ou dans un tiers-lieux (télécentre, espace de coworking,...) en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail n'est pas un simple aménagement du temps de travail mais bien une nouvelle organisation du travail. Le télétravailleur exerce son activité professionnelle de la même manière que dans les locaux de son établissement, et reste joignable par ses collègues et son employeur durant des plages fixées par l'employeur en concertation avec lui.

LE SAVIEZ-VOUS ?

.....

Télétravail → + 22% de productivité (gain moyen)

Contrairement à ce que la plupart des employeurs craignent a priori, un télétravailleur motivé et volontaire a davantage tendance à faire empiéter sa vie professionnelle sur sa vie personnelle que l'inverse.

Ce phénomène, combiné avec le gain de concentration permis par la limitation des sollicitations, impacte souvent positivement la productivité.

(Source : DGE / Greenworking / CGET, mai 2012).

61 % des français aspirent au télétravail

mais ce n'est une réalité que pour 17% des salariés.

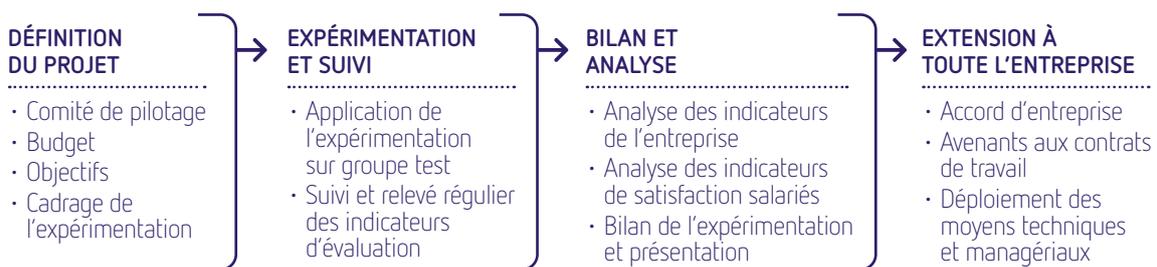
(Source : Ministère du travail, télétravail mode d'emploi - mars 2018).

LE TÉLÉTRAVAIL PEUT REVÊTIR DIFFÉRENTES FORMES

- À temps complet / à temps partiel.
- Régulier ou ponctuel.
- Alternance bureau / domicile.
- En Tiers-lieu : “en site distant” de l’entreprise, en télécentre, espace de coworking ou dans un bureau d’accueil (pour les services publics et entreprises multi-sites).

MÉTHODOLOGIE DE MISE EN ŒUVRE D’UNE EXPÉRIMENTATION DU TÉLÉTRAVAIL

Si le télétravail est une action que le référent plan de mobilité employeur doit inclure dans son plan d’actions, sa mise en place est généralement pilotée par la direction des ressources humaines et implique différents acteurs : direction générale, direction des ressources humaines, direction des systèmes d’information, représentants du personnel et CHSCT, services supports, managers...



> S’INFORMER SUR LE TÉLÉTRAVAIL

Le Commissariat général à l’égalité des territoires (CGET) propose un site pour s’informer et promouvoir le télétravail sur l’ensemble du territoire : teletravailler.fr

Les avantages pour votre entreprise

#01



POUR L'ENTREPRISE

- + de productivité
- + de temps dédié au travail
- de charges de structures (moins de bureaux, moins de charges)
- + d'implication des salariés
- + de motivation
- d'absentéisme
- d'accidents



POUR LES COLLECTIVITÉS ET LES TERRITOIRES

- d'empreinte carbone liée aux déplacements
 - + de fluidité du trafic routier
 - + d'attractivité du territoire
- Alternative à la désertification de zones rurales
- "Vivre localement" contribue au maintien des services et commerces de proximité, en milieu rural, véritable alternative favorable au maintien de la vie économique du territoire



POUR LES SALARIÉS

- de temps de transports
 - de frais de transports
 - de sollicitations extérieures
 - + de concentration
- Meilleure gestion vie privée/ vie professionnelle

UNE STRATÉGIE GAGNANT GAGNANT

DREAL OCCITANIE À TOULOUSE

Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, en plan de mobilité depuis 2009 - 500 agents.

“

Le télétravail a été déployé dans le cadre de la démarche "État exemplaire". Les activités identifiées comme télétravaillables étaient la saisie de données, de rapports et compte-rendu, l'organisation d'évènements et l'instruction de dossiers. 20 demandes, examinées par un comité de pilotage interne, ont permis à des collaborateurs de télétravailler depuis leur domicile. Un jour de télétravail par semaine sera permis par une évolution des méthodes d'encadrement."

ATR À BLAGNAC

Avions de Transport Régional, en plan de mobilité depuis 2007 - 1300 salariés.

“

L'expérimentation du télétravail répondait à un double besoin :

- volonté de la direction de proposer et de mettre en place du télétravail en tant que :
 - nouvelle modalité d'organisation du travail,
 - politique sociale et environnementale.*
- demandes à la fois des salariés mais également des organisations syndicales d'ATR.*

Les deux phases d'expérimentation ayant été concluantes, un accord d'entreprise a été signé et appliqué à partir du 01/07/2017 et a été depuis remplacé par un accord de Groupe Airbus en octobre 2018. La pérennisation du dispositif de télétravail est liée aux retours très positifs tant des télétravailleurs que des managers de ces télétravailleurs sur la phase d'expérimentation.

Les postes éligibles ont été définis avec le management et les organisations syndicales, en fonction notamment de la nécessité d'être présent ou non sur site au titre des activités professionnelles. La confidentialité des données traitées et la possibilité d'utiliser les NTIC sont également des critères essentiels dans la décision. Il a été privilégié le télétravail au domicile des salariés pour des raisons de simplicité, de coût mais également de demande. La plupart de nos télétravailleurs souhaitait exercer le télétravail à leur domicile.

L'accord collectif de Groupe en vigueur a inscrit et pérennisé le dispositif de télétravail. Il appartient désormais à la Direction d'ATR et son management d'encourager les salariés à en bénéficier lorsque cela est compatible avec leur activité. Les statistiques de nombre de télétravailleurs montrent une progression encourageante. Il conviendra également d'inscrire une réflexion plus globale sur le lieu d'exercice du télétravail (domicile vs tiers-lieu).

Les retours des télétravailleurs sont quasi unanimes sur les bénéfices de cette organisation particulière du travail sur leur activité et leur productivité : meilleure concentration, temps de travail de fond dédiés, meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et familiale. Le cadre offert par les ordonnances Macron a permis de placer la négociation collective au cœur des dispositifs de télétravail, tout en offrant des souplesses nouvelles visant à développer leur utilisation."

Paroles de...

AÉROPORT DE TOULOUSE BLAGNAC, EN PLAN DE MOBILITÉ DEPUIS 2008, PARTENAIRE PRIVÉ DU PROJET EUROPÉEN COMMUTE

4 000 salariés

“

L'expérimentation du télétravail dans notre établissement a été mise en œuvre en 2013 car nous avons constaté les difficultés des collaborateurs dans leurs déplacements quotidiens. Cela correspondait également à une demande émergente des salariés. Enfin, nous entamons à cette date nos premières actions dans le domaine de la RSE.

L'expérimentation étant convaincante, nous avons conclu un accord avec l'ensemble des organisations syndicales. Transformer la phase expérimentale permettait ainsi de proposer à l'ensemble des collaborateurs dont le métier était éligible au télétravail de pouvoir en bénéficier.

C'est également une preuve de notre engagement sur le plan sociétal. Nous n'avons pas figé les métiers éligibles. Bien entendu, les métiers opérationnels en lien avec nos clients ou œuvrant directement sur les installations n'ont pas vocation à être télétravaillés. Pour tous les autres, une analyse, au cas par cas, est réalisée afin de déterminer ou non l'éligibilité. Le télétravail est uniquement réalisé à domicile car d'une part, cela correspond aux attentes des salariés et d'autre part, le tiers-lieu à un coût non négligeable que nous aurions des difficultés à argumenter. Notre accord a vocation à évoluer pour rendre cette organisation du travail encore plus agile. Une amélioration des outils de travail à distance est également à envisager.

Enfin, la question du management à distance doit être prise en compte. C'est une organisation du travail gagnant/gagnant car les télétravailleurs sont plus satisfaits de leurs conditions, moins impliqués dans les risques routiers, plus performants dans leur journée télétravaillée. Débuter par une expérimentation est une bonne méthode pour identifier les difficultés et lever les freins.”

#02

LA MÊLÉE, UN ESPACE DE COWORKING

“

Le concept de la Cantine s'est installé à Toulouse début 2011, sous l'égide de l'association régionale La Mêlée, soutenue par Toulouse Métropole. Le coworking et l'accueil de travailleurs indépendants étaient les axes majeurs de cette expérimentation. La Commission Télétravail et Espaces Collaboratifs a été créée en 2012.

Le télétravail est source d'une meilleure qualité de vie, de respect des rythmes de chacun tout en offrant une meilleure productivité. Pour un territoire, il permet de développer une économie résidentielle, surtout en zone rurale.

En milieu urbain, les tiers-lieux participent à l'attractivité de nos territoires et au développement durable.

*En 2015, La Cantine a vendu plus de 3 000 journées de coworking. Aujourd'hui, un réseau régional de tiers lieux favorisant la pratique du télétravail se construit avec la création de la plateforme **tierslieuxoccitanie.com**”*

Paroles de...

RELAIS D'ENTREPRISES, RÉSEAU DE TIERS-LIEUX

.....

“ Après avoir créé le premier Relais d'Entreprises à Rieux-Volvestre en 2012, je me suis rapidement rendu compte que pour apporter une vraie alternative à cette mobilité subie par les pendulaires, il était nécessaire de constituer un réseau satellitaire d'espaces de télétravail autour des grandes métropoles comme Toulouse. Aujourd'hui, le réseau compte une centaine d'espaces partout en France. Le profil des utilisateurs est variable en fonction de l'éloignement de l'espace à la métropole.

Souvent occupés par des entrepreneurs en première couronne qui cherchent un immobilier à l'usage flexible, le taux de télétravailleurs ainsi que le nombre de jours de télétravail augmentent à mesure où le territoire devient plus éloigné, plus rural. Relais d'Entreprises a mené une grande enquête pour mesurer la valeur ajoutée d'un tiers lieu par rapport au télétravail à domicile. Le fait de pouvoir dissocier vie privée et vie professionnelle ressort comme étant l'un des atouts majeurs. Bien entendu, la proximité des commerces, le design et la convivialité qui règne dans l'espace sont importants.

Comme la réticence principale repose encore beaucoup sur le fait que le domicile ne soit pas propice au télétravail, l'usage d'un tiers lieu pourrait être LA solution. Cependant, de nombreuses entreprises ne sont pas prêtes à supporter le "juste prix" de l'usage d'un bureau déporté (sauf à repenser son immobilier urbain). Pour limiter les efforts financiers demandés aux employeurs, Relais d'Entreprises a signé une convention tripartite avec EDF et la Région Occitanie afin de valoriser, au titre des Certificats d'Economie d'Energie, la moindre-mobilité des télétravailleurs qui se rendent dans les espaces affiliés situés à 2 pas de leur domicile.”

#03

Informations pratiques & contacts

Le site de Tisséo Collectivités :

tisseo-collectivites.fr

**Le service de conseil en mobilité
entreprise de Tisséo Collectivités :**

contact.planmobilite@tisseo.fr
ou 05 67 77 80 80

La plateforme collaborative :

pde.tisseo.fr

