

Réponse de la Municipalité au postulat de Madame Léonie Wahlen intitulé « Pour une administration communale moderne, flexible et attractive »

Date proposée pour la séance de la commission :

mardi 26 mai 2020

à 19h30

Salle Mont-Blanc à Montoly

Municipal responsable : M. Gérald Cretegny, Syndic

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

Dans sa séance du 12 juin 2019, le Conseil communal acceptait la prise en considération de ce postulat et le transmettait à la Municipalité pour étude et rapport. La teneur du postulat de Mme Léonie Wahlen est la suivante :

« Cela fait maintenant quelques temps que les termes « travail à distance » (ou télé-travail), « diversité », « inclusion », ou encore « stress », « bouchons » et « absentéisme » se retrouvent aux premières pages de nos différents journaux ou sont des sujets de conversation privilégiés. Le travail à distance a également fait l'objet de différents postulats au niveau de la Confédération ou du Canton et ceci depuis quelques années. Certains départements cantonaux ont d'ailleurs mis en place récemment des moyens de gestion plus dynamique des places de travail. Alors qu'en est-il d'une application potentielle au niveau de notre commune ?

A l'aune des dernières tendances démographiques et d'un environnement professionnel en pleine mutation, il semble essentiel que notre administration communale puisse également se donner les moyens de répondre à ces nouveaux défis. De plus, si notre administration souhaite maintenir une certaine attractivité par rapport à un marché du travail toujours plus concurrentiel, il est primordial que la collectivité en tant qu'employeur puisse offrir des conditions de travail modernes.

Il est probable que toutes les fonctions ou responsabilités du personnel communal ne pourront pas bénéficier du travail à distance mais une réflexion globale sur ce sujet doit pouvoir déboucher sur des solutions dont pourraient bénéficier une majorité des employés communaux.

Certaines des pistes à explorer pourraient être les suivantes :

- *Flexibilité des heures de travail*
 - *Fin des horaires de présence obligatoire*
- *Facilitation du travail depuis la maison*
 - *Mise à disposition des outils informatiques nécessaires*
- *Poste/espace de travail partagé*
 - *Avec une telle organisation, 1 employé n'est pas égal à 1 bureau ; nous pensons ici principalement aux personnes travaillant à temps partiels*

Les avantages de cette nouvelle façon de travailler sont notamment les suivants :

- *Mobilité et environnement*
 - *En diminuant le nombre de trajets maison-bureau ou en décalant ces trajets en dehors des heures de pointes, ce qui rend ces trajets plus efficaces*
- *Qualité de vie*
 - *Il est prouvé que les personnes pouvant bénéficier de ce type d'aménagement améliorent leur qualité de vie et diminuent leur stress lié aux déplacements.*
- *Vie sociale*
 - *Améliore l'équilibre important entre vie privée et vie professionnelle*
- *Economique*
 - *En améliorant l'efficacité des employés, gain de productivité ainsi que potentiellement diminution des espaces de travail nécessaires.*

En conclusion, il semble efficace de profiter de la mise en oeuvre d'un nouvel outil de gestion pour proposer de rendre la fonction d'employé de notre commune attrayante et en lien avec ce qui se fait dans d'autres administrations publiques et dans le privé. De plus, certaines des initiatives pourront avoir un bénéfice économique direct en réduisant l'espace nécessaire aux bureaux sans réduire le nombre d'employés. Les

améliorations sociales apportées par ces méthodes de travail bénéficieront directement aux employés et réduiront l'impact environnemental de leurs déplacements. De plus, cette initiative s'intègre totalement avec l'environnement actuel, de plus en plus d'entreprise et d'administration passant progressivement à cette nouvelle « norme ». Par la présente, nous invitons le Conseil à renvoyer le postulat à la Municipalité afin qu'elle étudie la faisabilité de telles pratiques au sein de notre administration communale. »

REPONSE DE LA MUNICIPALITE

Préambule

Selon de récentes statistiques, la proposition du nombre de personnes exerçant une activité pour laquelle le télétravail est accepté est en constante progression ; en effet, selon une étude du cabinet d'audit Deloitte, 28% des gens en âge de travailler exercent déjà leur activité depuis chez eux au moins ½ journée par semaine. Toujours selon cette étude, 85% des personnes qui travaillent depuis chez elles souhaiteraient augmenter leur taux de télétravail. Les avantages, en référence au texte de Mme Wahlen, sont nombreux : augmentation de l'autonomie, gains de temps, flexibilité, diminution des frais fixes et pour certains profils spécifiques la possibilité d'élargir la zone de recherche. Toutefois, le télétravail n'étant à ce jour pas régit par une loi, il revient à l'employeur de définir le cadre et d'en assurer la bonne application, ceci dans le respect de la culture d'entreprise.

Consciente des enjeux que le télétravail comporte notamment au regard des générations dites X,Y,Z qui sont en demande de flexibilisation du temps de travail, la Municipalité s'attelle actuellement à ce projet. Celui-ci permet à la Municipalité de rester un employeur attractif, intégrant les nouvelles organisations du travail tout en permettant à chacun des collaborateurs de trouver son équilibre professionnel.

Plusieurs projets majeurs sont actuellement en préparation au sein de l'Administration communale qui regroupent, sous une forme ou sous une autre, les aspects notamment de la digitalisation et de l'interconnectivité tout en gardant au centre de son intérêt « l'être humain ».

Projets visant la modernisation et la flexibilisation de l'Administration

- Flexibilité des heures de travail

L'Office des ressources humaines s'attelle à la refonte complète du Règlement du personnel dont la validation par le Conseil communal est prévue avant la fin de la législature. Cette révision importante vise notamment à mettre en place le cadre réglementaire nécessaire à l'intégration de nouvelles organisations du travail, en particulier le télétravail. Le télétravail est défini comme une forme d'organisation de travail effectuée par un salarié hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Les expériences récoltées démontrent que la réussite de l'introduction du télétravail dans une entreprise ou une administration dépend en premier lieu de la clarté du cadre réglementaire. En collaboration avec les Chefs de service, la Municipalité entend clarifier les règles, les rôles, et les attentes, tout en définissant le plus explicitement possible les catégories de collaboratrices et collaborateurs pouvant bénéficier de cette nouvelle organisation du travail.

- La technologie au service des collaborateurs et collaboratrices

L'Administration communale est en pleine mutation informatique puisqu'elle va instaurer, au travers d'Admin 2.0, une multitude de fonctions destinées à la simplification de certains processus mais aussi à l'accès accéléré à certaines fonction (i.e le guichet virtuel) pour l'ensemble des citoyens. L'infrastructure

informatique sera modernisée grâce à l'acquisition de nouveau matériel informatique pour les collaborateurs mais nécessitera une sécurisation accrue des données.

De plus, l'Administration communale a récemment fait part de son ambition à développer le concept de « Smartcity » au sein de la Ville de Gland. Les technologies développées pour y parvenir seront des mesures et des ressources complémentaires en regard des conditions de travail des collaborateurs.

Ce nouvel environnement réglementaire et informatique permettra certes d'instaurer le télétravail ; toutefois une analyse des activités pouvant être « télétravaillées » sera effectuée (fonction de guichet exclue par exemple). A ce jour, environ 35 % des fonctions actuelles pourraient bénéficier de ce nouveau cadre de travail.

- Poste/espace de travail partagé

A propos des places de travail à usage multiple, il n'est pas envisagé à court terme d'instaurer des places de travail à usage multiple au sein des bureaux de l'Administration. Du fait que nous avons plusieurs sites, l'organisation des locaux actuelle ne se prête pas à l'exercice qui devra par contre être repensé lors de l'élaboration du projet pour un nouveau bâtiment administratif. En revanche, et dans le but de répondre aux critères du label Cité de l'énergie, un concept de « green office » pourrait être développé, qui se baserait sur la consommation d'électricité et de papier pour une utilisation éco-responsable de ces ressources.

Le télétravail a l'avantage de réduire l'impact environnemental par une réduction des trajets. Cependant, l'Administration communale conservera en termes de priorités son rôle de service à la population.

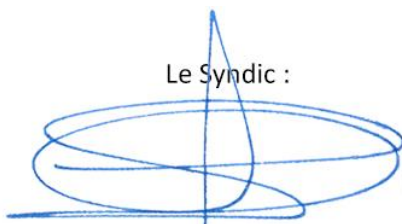
Conclusion

Depuis plus de trois ans, l'Administration vit une modernisation et une transformation substantielle dans sa logique de fonctionnement. Au travers de nouveaux processus et une communication directe et transparente, elle améliore la qualité du travail, elle en simplifie l'exécution pour finalement se concentrer sur le bien-être de ses collaborateurs. Les valeurs que partagent les collaborateurs forment le socle de l'ensemble de l'Administration. Grâce à cette transformation elles font de la Ville de Gland un employeur de choix, caractérisé par son dynamisme et sa bienveillance.

La possibilité d'instaurer une flexibilisation du temps de travail fait partie d'une mise à jour transversale de l'Administration au travers d'Admin 2.0, SmartCity et la révision du Règlement du personnel. Le tout s'inscrivant dans l'instauration d'une politique RH répondant aux valeurs de l'Administration et les besoins de ses collaborateurs.

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

Le Syndic :



G. Cretegy

Le Secrétaire :



J. Niklaus