



# Intervention parlementaire

N° de l'intervention : 133-2020  
Type d'intervention : Motion  
Motion ayant valeur de directive : ☐  
N° d'affaire : 2020.RRGR.184  
  
Déposée le : 02.06.2020  
  
Motion de groupe : Oui  
Motion de commission : Non  
Déposée par : pvl (von Arx, Köniz) (porte-parole)  
  
Cosignataires : 0  
  
Urgence demandée : Oui  
Urgence accordée : Non 04.06.2020  
  
N° d'ACE : du  
Direction : Direction des finances  
Classification : -  
Proposition du Conseil-exécutif : **Sélectionner**

## Etendre et simplifier le télétravail

Le Conseil-exécutif est chargé des mandats suivants :

1. faire en sorte que le télétravail prenne durablement de l'ampleur au sein de l'administration cantonale et que les agents et agentes cantonaux travaillent davantage de façon mobile qu'avant la pandémie de coronavirus ;
2. établir le cadre technique nécessaire pour que les agents et agentes de l'administration cantonale puissent travailler depuis leur domicile ou de façon mobile si leurs tâches le permettent objectivement ;
3. inscrire dans la loi sur le personnel que les agents et agentes de l'administration cantonale peuvent travailler depuis leur domicile ou de façon mobile si leurs tâches le permettent objectivement ;
4. créer les autres conditions nécessaires en matière de droit du personnel pour que les agents et agentes de l'administration cantonale puissent travailler depuis leur domicile ou de façon mobile si leurs tâches le permettent objectivement ;
5. modifier la planification des postes de travail pour l'administration cantonale de sorte que le pourcentage total de poste par poste de travail fixe augmente dans le sens des points 1 à 4 de la présente motion.

Développement :

En raison de la pandémie de coronavirus, il a été nécessaire de prendre des mesures pour limiter les contacts entre les personnes, pour respecter les règles de distanciation sociale et pour décharger les

transports publics. Entre autres, le télétravail a été largement privilégié pour les tâches qui peuvent être effectuées sur un ordinateur ou par téléphone.

Cette situation sans précédent constitue une expérience nouvelle pour le monde du travail en Suisse. Même si travailler uniquement à domicile présente quelques inconvénients, notamment pour les relations entre collègues, nombre de travailleurs et de travailleuses ont pu apprécier (pour la première fois) le potentiel du télétravail au quotidien, parfois après avoir rencontré de petites difficultés d'ordre technique ou organisationnel au début. Suite à cette expérience, les présomptions concernant l'utilité d'une présence sur le lieu de travail sont remises en question dans plusieurs entreprises et institutions.

Quiconque persiste à maintenir une culture de la présence se retrouve sur la défensive. Il s'est en effet avéré que de nombreux employés et employées trouvaient de bons côtés au télétravail et souhaitent continuer à en profiter (dans une certaine mesure), voire en bénéficier davantage. Pro Familia Suisse et Empiricon<sup>1</sup> ont récemment réalisé une enquête auprès de mères de famille actives professionnellement, qui a révélé que la flexibilisation du lieu de travail (concrètement, la possibilité de travailler depuis chez soi) constituait l'une des principales conditions pour que ces femmes augmentent leur degré d'occupation.

Il convient maintenant d'exploiter, de manière durable et cohérente, le potentiel du télétravail aussi pour l'administration cantonale. Le Conseil-exécutif a fait un premier pas dans cette direction en intégrant (avant la pandémie de coronavirus) les mesures M2.1 (Mettre en œuvre l'initiative « Work Smart » : encourager de manière ciblée le travail à domicile et le travail mobile en tenant compte des besoins du service) et M3.3 (Préparer les cadres à diriger les collaborateurs et collaboratrices ayant des formes de travail et des types d'horaires de travail flexibles [travail à temps partiel, travail mobile, travail à domicile, etc.]) dans la Stratégie du personnel 2020-2023. Au vu de la situation actuelle, l'Office du personnel propose d'ailleurs un cours en ligne sur le thème de la conduite du personnel à distance.

Toutefois, d'autres mesures sont nécessaires pour que le potentiel du télétravail et du travail mobile soit exploité de manière durable et cohérente et pour que davantage de collaborateurs et collaboratrices fassent usage de cette possibilité, plus d'un jour par semaine.

Dès lors, le Conseil-exécutif doit prendre les mesures qui s'imposent pour qu'aucun obstacle technique évitable ne s'oppose à l'avenir au télétravail et au travail mobile au sein de l'administration cantonale, par exemple en achetant l'équipement nécessaire pour tenir des séances avec des personnes présentes au bureau et avec des personnes connectées à distance, en numérisant les dossiers papier ou encore en proposant une infrastructure de bureau virtuel (Virtual Desktop Infrastructure, VDI). Il doit également éliminer les obstacles relevant du droit du personnel afin que le télétravail et le travail mobile deviennent une forme de travail normale aussi du point de vue juridique. Pour ce faire, il faut rendre objectives les conditions régissant l'autorisation du télétravail et du travail mobile. Les motifs de refus devraient notamment se limiter à l'indisponibilité d'un cadre approprié au télétravail et à l'exécution impérative des tâches en un lieu précis. Les motifs de refus subjectifs devraient être exclus.

Le recours croissant au télétravail et au travail mobile entraîne une réduction des besoins en postes de travail fixes. Il faudra donc modifier la planification des postes de travail en conséquence. Cela concerne en particulier les sites onéreux de l'administration cantonale. Selon les comptes annuels 2019, les coûts standard des locaux utilisés par le canton s'élevaient à 373 218 426 francs.<sup>2</sup>

Motivation de l'urgence : Le recours croissant au télétravail et au travail mobile permet de mettre en lumière de nouvelles solutions pour les travaux politiques, par exemple en ce qui concerne les finances cantonales ou la planification des investissements. De plus, il offre au canton des possibilités intéressantes pour se positionner en tant qu'employeur moderne et attrayant, il permet de réduire le nombre de pendulaires et, partant, il décharge les infrastructures de transport. Les expériences réalisées avec le télétravail lors de la pandémie de coronavirus doivent par ailleurs être mises à profit tant qu'elles sont encore récentes.

<sup>1</sup> [www.profamilia.ch/tl\\_files/Medienmitteilungen/Bericht%20Ph.%20Gnaegi%20\(f\).24.05.2020.pdf](http://www.profamilia.ch/tl_files/Medienmitteilungen/Bericht%20Ph.%20Gnaegi%20(f).24.05.2020.pdf),

[www.profamilia.ch/tl\\_files/Medienmitteilungen/Grafiken\\_Erwerbssituation%20von%20Muettern%20\(f\).24.05.2020.pdf](http://www.profamilia.ch/tl_files/Medienmitteilungen/Grafiken_Erwerbssituation%20von%20Muettern%20(f).24.05.2020.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.fin.be.ch/fin/fr/index/finanzen/finanzen/publikationen/geschaeftsberichtstaatsrechnung.html>.

Destinataires  
– Grand Conseil