

Postulat télétravail

Le coronavirus a exigé de chacun et chacune une adaptation rapide. Un domaine de la vie quotidienne qui a été particulièrement affecté est celui du travail. En effet, les entreprises privées qui en avaient la possibilité, mais aussi, et surtout, l'administration communale, ont opéré durant toute la période presque exclusivement par télétravail.

Ce mode d'organisation est appelé à perdurer. D'abord, parce que la crise n'est pas terminée et que nous ne sommes pas à l'abri d'une seconde vague. Ensuite, parce que le télétravail est un outil intéressant pour répondre à certains des défis sociaux et environnementaux les plus importants de notre époque. Il est donc important pour les communes de pérenniser et d'encourager le télétravail, lorsque cela est possible.

Développement

L'idée d'autoriser le télétravail au sein du service public semble être aujourd'hui acquise tant au niveau fédéral¹, cantonal² que communal³. Il faut maintenant aller plus loin et faire un pas vers la promotion active d'un à deux jour(s) par semaine de télétravail pour toutes les fonctions qui s'y prêtent. La formalisation de cette forme de travail doit aussi permettre d'en contourner les risques.

Les avantages du télétravail sont nombreux. La crise du coronavirus a notamment mis en lumière les avantages non négligeables et immédiatement visibles de la réduction de la mobilité : diminution des émissions de CO₂, des embouteillages et du bruit. En comparaison, même le train ne tient pas la concurrence, puisqu'un déplacement en train – pour se rendre, par exemple, à une séance à Berne depuis Lausanne – requiert entre 14 et 140 fois plus d'énergie qu'une heure de vidéo-conférence (selon l'application utilisée).

Il ne s'agit toutefois pas des seuls bénéfices du télétravail. Du côté de l'employé, ce mode d'organisation permet de faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. L'avantage n'est bien sûr pas que les parents peuvent travailler et garder les enfants en même temps, mais plutôt que le temps de déplacement est libéré pour faire autre chose (passer une fin d'après-midi avec ses enfants, faire du sport, ou simplement se détendre) ou que l'employé-e gagne en flexibilité pour organiser la vie familiale. Du côté de l'employeur, le télétravail peut augmenter la motivation de l'employé-e en augmentant son autonomie. Il peut aussi réduire le besoin en surface de travail, lorsque des espaces partagés sont disponibles. Sur ce dernier point, Yverdon-les-Bains occupe une position de carrefour entre le lieu d'habitation et le lieu de travail de nombreuses personnes et pourrait jouer un rôle innovateur en offrant des zones de télétravail collectif pour les pendulaires.

Bien entendu, certains risques entourent le choix du télétravail. On pense notamment à la pression pour une disponibilité constante, le risque de rendre la séparation vie privée – vie professionnelle plus difficile, le risque de report des coûts de matériel sur l'employé-e et, bien entendu, le risque d'abus de la part de l'employé-e. En conséquence, il est essentiel que le développement du télétravail s'effectue dans un cadre réglementaire clair.

¹ Conseil fédéral (2016), *Conséquences juridiques du télétravail. Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 12.3166 Meier-Schatz*, Berne.

² Etat de Vaud (2010), Directive Technique LPers « Télétravail », SPEV, Lausanne.

³ Ville de Lausanne, Municipalité (2019), « Réponse au postulat de Mme Françoise Longchamp "Pour l'introduction d'un jour par semaine de télétravail dans l'administration lausannoise" », In *Rapport-préavis N° 2019/28*, Lausanne p. 35-37.

C'est pourquoi nous demandons à la municipalité d'étudier la possibilité de :

- 1) Mettre en place un plan pour la pérennisation et l'encouragement du télétravail au sein de l'administration communale et des services intercommunaux, en listant les fonctions qui se prêtent au télétravail (entièrement, partiellement, ...), en proposant aux personnes concernées de pratiquer cette forme de travail et en facilitant sa mise en place pour les personnes intéressées.
- 2) Etablir ou modifier (s'il existe) le cadre réglementaire spécifique au télétravail, d'une manière qui favorise et facilite le choix de cette option. Ce cadre devrait définir les heures possibles, la répartition des charges, le rôle et les responsabilités de chacun-e, la protection des données, la mise à disposition de matériel et, éventuellement, la mise sur pied de formations informatiques.
- 3) Mettre en place une politique de promotion active du télétravail auprès des entreprises établies sur le territoire communal, via la transmission d'information, l'encouragement par des avantages ou encore via la mise à disposition de locaux de télétravail collectif.