



LE TÉLÉTRAVAIL ENFIN POSSIBLE À LA MÉTROPOLE DE LYON

La **CFDT** demande la mise en place du télétravail depuis la création de la Métropole de Lyon.

Notre collectivité nous a enfin entendus.

La Métropole de Lyon met en place au plus tard en janvier 2019 une expérimentation sur le télétravail, d'une durée de 6 mois, pour une centaine d'agents, soit environ 1% des effectifs.

Cette expérimentation est ouverte à toutes les catégories (A, B, C), à toutes les directions, aux agents travaillant à 80, 90 ou 100% et dont le travail est éligible au télétravail, à hauteur de un jour par semaine.

Le télétravail pourra se faire au domicile de l'agent et/ou sur un site Métropolitain.

Des moyens seront mis à disposition (ordinateur et téléphone portable). Pour plus d'informations, consulter la note de service parue sur Comète ou contacter votre SRH.

La mise en place du télétravail a été facilitée par la parution du décret 2016-151 du 11 février 20016 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Ce texte reconnaît au télétravailleur les mêmes droits et avantages légaux et professionnels que ceux dont bénéficie le salarié qui travaille dans les locaux de l'entreprise (droit à la formation, accès aux informations syndicales et aux élections professionnelles, indemnités repas, etc.). De plus, et c'est là l'une des avancées majeures du texte, un accident intervenant pendant les heures de travail sur le lieu où est exercé le télétravail sera considéré comme accident du travail. Autre progrès : l'ordonnance précise que la charte ou l'accord doit tenir compte de la charge de travail du télétravailleur et des horaires correspondants à la période télé travaillée.

Des questions restent posées :

Les critères internes de choix des agents pouvant bénéficier du travail : autonomie de l'agent, aptitude à travailler sur objectifs, motivation, pratique des outils numériques, devront être respectés et motivés.

Qui choisira les heureux élus si de très nombreux agents et leur hiérarchie sont prêts pour l'expérimentation ?

Les formations au télétravail tant pour les agents que pour leurs managers sont fondamentales car il s'agit d'une nouvelle forme d'organisation qui nécessite une grande confiance sans pour autant exclure le contrôle.

Dans certaines délégations de la Métropole un contexte difficile de relations de travail basé sur une très forte centralisation ira peut être à l'encontre de la mise en place du télétravail.

Courant 2019, suite au bilan de cette expérimentation, La Métropole prévoit une généralisation du télétravail à l'ensemble des agents qui le souhaitent.

La **CFDT** sera vigilante et active lors de cette phase de bilan et revendiquera la généralisation du télétravail pour tous les agents qui peuvent y prétendre.

Pour la **CFDT** cette possibilité est une avancée concrète pour les agents de la Métropole ; la possibilité de mieux articuler vie privée et vie professionnelle, moins de fatigue dans les transports, moins de pollution, moins de stress.

Ce droit au télétravail reste relatif, sachant que l'employeur conserve la possibilité de le refuser et que les textes ne prévoient pas de recours en cas de refus.

Pour la **CFDT**, le télétravail implique bel et bien une évolution dans les organisations du travail et les mentalités tant sur la notion de confiance que sur l'organisation du travail.

**POUR LA CFDT, LE TÉLÉTRAVAIL, C'EST
MOINS DE FATIGUE, MOINS DE STRESS, MOINS
D'ACCIDENTS ET UNE MEILLEURE QUALITÉ DE VIE.**