



SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Le 6 octobre 2020

Objet : Phase 3 du Télétravail à la Métropole de Lyon

Madame la Vice-présidente,

Suite à notre réunion avec la Direction des Ressources Humaines, Qualité de Vie au Travail, voici nos propositions concernant la mise en place de la phase 3 du télétravail.

En préliminaire, nous avons bien entendu : la Métropole change de paradigme, le modèle s'inverse : nous allons être en mesure de passer du présentiel au télétravail à grande échelle.

C'est pourquoi nous sollicitons de votre part l'envoi aux organisations syndicales et aux agents de données bimensuelles sur le pilotage du projet avec une liste de données à établir en commun dont l'ensemble des éléments de base d'un projet : les délais, les coûts et la qualité.

Il nous apparaît important de bien distinguer la situation de crise de celle correspondant à la mise en place pour 2021 de la phase 3 qui fait l'objet de cette lettre.

Nous reprenons les thèmes listés lors de la rencontre avec la DRH du 23 septembre :

1. Le groupe projet :

Il serait nécessaire d'avoir dans ce groupe projet des représentants des directions, en tant que bénéficiaires du télétravail. Les organisations syndicales pourraient être représentées et pour ne pas alourdir la composition du groupe, nous vous proposons qu'il n'y ait que deux représentants de chaque intersyndicale.

2. Le nombre de jours par semaine :

Les textes permettent le travail avec de 1 à 3 jours par semaine. Nous pensons qu'il faut tendre vers les trois jours par semaine.

Pour les temps partiels, nous estimons qu'à 80%, il faut rester à deux jours pour respecter l'obligation de deux jours de présentiel.

A 60 et 70%, il faut conserver deux jours de présentiel, et à 50%, il faut prévoir une journée toutes les deux semaines ou une demi-journée par semaine en télétravail selon l'organisation au plus proche du terrain.

Nous souhaitons que, même si le système peut fonctionner en base mensuelle, il faille conserver au moins un jour fixe par semaine de télétravail. De même les horaires de télétravail de l'agent doivent être mentionnés dans le document support, ainsi que le droit au repos hebdomadaire et à la déconnexion.

3. Éligibilité :

Nous souhaitons conserver l'éligibilité sur demande de l'agent.

Il nous apparaît important de poser la condition préalable suivante : les agents en télétravail sont ceux qui disposent du matériel de la Métropole de Lyon. Il n'y a donc pas de début de télétravail sans matériel.

Nous souhaitons attirer votre attention sur la situation des femmes, et de plus en plus d'hommes, qui en vue d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle doivent se voir faciliter l'accès au télétravail. Dans un but de sensibilisation et de communication auprès des agents et de leurs managers, il convient donc d'associer la mission diversité à la démarche.

La situation particulière des encadrants, loyaux et souvent malmenés, qui ne peuvent pas ou peu poser de jours de télétravail est également à reconsidérer. La lutte contre le stéréotype du cadre présent et disponible au travail doit évoluer, y compris auprès des cercles de direction les plus élevés de la Métropole.

Nous considérons que les temps partiels quelle que soit leur quotité, les apprentis, les agents mis à disposition et les agents déchargés à plus de 70% auprès d'une organisation syndicale doivent pouvoir accéder au télétravail quand les conditions sont réunies.

Pour les agents travaillant sur deux sites, il faut prévoir un jour par site. Pour nous les agents en équipe mobile ont aussi droit au télétravail, dès lors qu'ils ont des tâches télétravaillables.

Nous souhaitons attirer votre attention sur la nécessaire articulation du télétravail et de modernisation des outils informatiques, notamment pour les métiers sociaux, qui doivent pouvoir télétravailler comme les autres. C'est aussi le cas pour ceux dont le métier nécessite un matériel spécifique : cartographes, photographes...

Il convient donc de bien renforcer la Programmation Pluriannuelle d'Investissement (PPI) informatique dans ce mandat.

Nous souhaiterions disposer d'éléments chiffrés actualisés sur les refus et nous vous rappelons que toute réponse sur le télétravail portant un refus doit s'accompagner de la mention d'un recours possible en CAP ou CCP.

4. Circonstances exceptionnelles :

Nous ne souhaitons pas que les différentes circonstances exceptionnelles soient listées. Le télétravail doit être possible lors de la survenance des circonstances exceptionnelles à la demande de l'employeur et ou du Préfet.

5. Prise en charge :

Nous vous rappelons l'article 6 du décret 2016-151 du 11 février 2016 mentionnant la prise en charge des coûts par l'employeur : « L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. ».

Au titre de l'indemnisation du télétravail nous vous proposons donc la mise en place d'un forfait mensuel selon le nombre de jours de télétravail :

- 20€/ mois pour un jour de télétravail hebdomadaire.
- 30€/mois pour deux jours de télétravail hebdomadaire
- 40€/mois pour trois jours de télétravail hebdomadaire

Par ailleurs comme nous avons bien compris votre position sur le financement du matériel, au titre de l'équipement, l'employeur fournira le fauteuil, le bureau (si besoin) et le repose-pied, ainsi que bien évidemment le matériel informatique (portable, clavier, souris, webcam si non intégrée, casque, ...) et le téléphone portable.

Par ailleurs, l'aménagement numérique (prises, équipement de visioconférence) des salles de réunion des sites principaux et des sites déportés (subdivisions, MDM) doivent également être équipées ou modernisées pour permettre l'optimisation des échanges professionnels à distance et pour éviter les déplacements inutiles et énergivores. Une planification complémentaire de la PPI informatique semble incontournable.

Nous attirons votre attention sur les économies importantes en énergie, en charges URSSAF, et en espace de bureaux que la Métropole va réaliser.

C'est pourquoi nous vous proposons également la mise en place des tickets restaurant pour les télétravailleurs qui n'en bénéficient pas.

La prise en charge de la protection des données personnelles devra également faire l'objet d'une communication précise par la DAJCP aux agents. En effet, dans le cadre de la RGPD, l'employeur se doit, dès à présent, de garantir les outils et les mesures permettant de sécuriser et de détruire les données personnelles des agents d'ores et déjà prélevées sur les ordinateurs des agents.

6. Formalisation

La formalisation nous semble pouvoir être plus simple que par arrêté ou convention puisque les textes mentionnent une simple autorisation qui reprendrait au minimum les éléments de l'article 8 du décret précité. Un modèle pourrait être proposé par vos soins à l'occasion de nos prochains échanges.

7. Autres thèmes à approfondir :

La mise en place à grande échelle du télétravail devra organiser la poursuite et l'approfondissement des formations tant pour les agents que pour les managers. Le changement de modèle impose même d'investir largement dans les formations.

Le recensement des tiers lieux et leur adéquation aux besoins nous semble pouvoir être réalisé l'an prochain. Il est à noter que ces tiers lieux permettrait de résoudre en partie les questions de matériel qui se posent et notamment celle des impressions de documents pour les agents qui n'ont pas accès à des outils dématérialisés.

Par ailleurs, dans le cadre de la panification des travaux de réhabilitation ou de construction des locaux métropolitains, il apparaît nécessaire de systématiquement réserver des postes et des espaces dédiés aux télétravailleurs utilisant les lieux.

Enfin comme nous en avons convenu, les agents en difficulté qu'ils soient en situation de handicap, en obligation de télétravail pour raison de santé ou autre devront faire l'objet d'une attention particulière.

En espérant que notre contribution rencontrera un large écho.

Au nom de l'intersyndicale, veuillez agréer, Madame la Vice-présidente, nos salutations distinguées.