

Votre interlocuteur :

Carine BERNARD  
Tél : 04.78.63.41.30  
Email : cabernard@grandlyon.com

A l'attention des Secrétaires  
Généralistes UNSA - UNICAT, CGT – CGT  
UFICT – CGT Stepci, CFTD, CFTC, CFE –  
CGC, FO, SUD, FA

Objet : Télétravail : suite à la réunion de négociation  
du 9 novembre 2021

Nos réf. DRHMG/DRSEP/RS/SBB.21.25

Mesdames, Messieurs,

Lors du comité technique du 15 septembre 2021, j'avais convenu d'organiser une rencontre sur le dossier du télétravail pour faire suite à la signature de l'accord-cadre national le 13 juillet 2021 concernant le télétravail au sein de la Fonction Publique et répondre à la sollicitation de l'ensemble des organisations syndicales.

Une réunion a donc été organisée le 9 novembre dernier.

Pour mémoire, et tel que partagé lors de cette même réunion, les modalités de négociation sont cadrées par l'ordonnance N°2021-174 du 17/02/2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la FP et par le décret N°2021-904 du 7/0//2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la FP :

- Ainsi l'objet de la réunion du 9 novembre 2021 était d'entendre l'ensemble des points à étudier selon les organisations syndicales représentatives, afin de déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.
- À l'issue de la réunion et dans un délai de 15 jours, l'autorité administrative notifie par écrit aux organisations syndicales la suite donnée à la demande d'ouverture d'une négociation : c'est l'objet du présent courrier.
- Dans le cas d'ouverture d'une négociation, il sera proposé un ou plusieurs rendez-vous de travail.

Voici le **récapitulatif des revendications que vous avez portées à notre connaissance** lors de la réunion du 9 novembre :

- **Indemnité télétravail** : prise en charge d'une indemnité allant du niveau prévue par le décret donc 2,5 € par jour télétravaillé, au-delà du décret national à hauteur de 10 € par jour télétravaillé, et jusqu'à 10 à 15 € par jour télétravaillé.
- **Ticket-restaurants** pour l'ensemble des télétravailleurs les jours télétravaillés.
- **Amélioration des conditions matérielles de télétravail** : prévoir la fourniture de matériel ou une contribution (indemnité unique d'installation ou remboursement partiel sur la base de

Tout le courrier doit être adressé à :  
**Monsieur le Président de la Métropole de Lyon**  
Direction Générale  
20, rue du Lac - CS 33569  
69505 Lyon cedex 03  
www.grandlyon.com

facture) à du matériel ergonomique : bureau, fauteuil, double écran en particulier pour les métiers financiers qui en disposent sur site, imprimante.

- Réflexion à mener sur la **possibilité d'étendre le dispositif à 3 jours de télétravail** hebdomadaire dans un second temps.

Lors de la réunion du 9 novembre, nous avons partagé un certain nombre d'éléments.

Aujourd'hui, l'exécutif est prêt à travailler sur un protocole d'accord qui intégrerait les éléments suivants :

- Amélioration des **conditions matérielles de télétravail** : prise en charge de tout ou partie d'équipements complémentaires de télétravail, à hauteur de 115 € par télétravailleur. Une enveloppe de 400 000 € sera mobilisée pour l'année 2022 pour ces équipements pour les actuels télétravailleurs avec convention. Comme indiqué lors de la réunion du 9 novembre, la liste des équipements éligibles (écran, clavier, fauteuil de bureau, repose-pieds) ainsi que les modalités de mise en œuvre (notamment fourniture du matériel ou participation sur présentation facture) restent à définir. Ce travail de cadrage des modalités pourrait démarrer cette fin d'année 2021 avec un souhait d'aboutir à une mise en œuvre concrète sur l'année 2022, probablement courant du 2<sup>e</sup> semestre.
- Mise en place d'une démarche d'amélioration des locaux pour développer plus d'espaces de travail collectif, notamment à l'Hôtel de Métropole (environnement de travail dynamiques intégrant des espaces communs, de travail, de convivialité...), afin de tirer les conséquences du développement massif du télétravail sur un certain nombre de services centraux. Développement de l'identification de lieux de travail pour le coworking (tiers-lieux autres que sites de travail Métropole) peut également être initié : évaluation des besoins, recensement des lieux possibles et estimation des coûts potentiels.
- Pour les agents **proches aidants** : la collectivité pourrait mettre en place la possibilité pour les agents concernés (identifiés en lien avec le service Action et innovation sociale) de télétravailler jusqu'à 3 jours hebdomadaires avec simple accord de leur manager (N+1)

Par ailleurs, sur la base de vos demandes et en complément de ce que nous avons déjà pu partager lors de la réunion du 9 novembre, il est important de poser le cadrage réglementaire, mais également les coûts afférents à votre revendication.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFFP) a publié une FAQ sur la mise en place du forfait télétravail. Accessible sur [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps de travail et conges/FAQ teletravail.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/temps%20de%20travail%20et%20conges/FAQ%20teletravail.pdf), elle précise que le « forfait télétravail est égal à 2,50 € par journée de télétravail effectuée. Ce montant est commun à l'ensemble de la fonction publique et ne peut pas être modulé par l'organe délibérant. »

Ainsi sur cette base de 2,5 € par jour télétravaillé avec une limite de 220 € par an (soit 88 jours télétravaillés), et au vu du nombre d'agents ayant une convention de télétravail, le montant annuel est estimé à 600 000 €.

Par ailleurs votre demande d'accorder des tickets restaurant à tous les agents en télétravail, donc à environ 1400 agents de plus qu'actuellement, est estimé à 400 000 € annuels.

Au vu du cadrage de l'évolution de la masse salariale, la collectivité ne peut financièrement à la fois mettre en place une indemnité télétravail et accorder des tickets restaurant à tous les télétravailleurs, et mobiliser des budgets pour l'amélioration des conditions de travail. L'enveloppe posée en 2021 dans le cadre de notre agenda social ne peut supporter cette dépense, nos priorités restant, en ce qui concerne la rémunération sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et nos enjeux d'attractivité sur certains métiers/postes. D'autant qu'il convient de partager que, depuis 2020, un investissement important et sans précédent est consacré par l'exécutif au télétravail :

- 480 000 € ont été consacrés fin 2020-début 2021 pour équiper 300 nouveaux télétravailleurs recensés en septembre 2020,
- 480 000 € sont consacrés fin 2021-début 2022 pour l'équipement d'une partie des nouveaux télétravailleurs recensés lors de la campagne de mai-juin 2021 (environ 300).

Il m'apparaît, avant d'engager des dépenses de fonctionnement supplémentaires pour financer une indemnité ou des tickets restaurant, indispensable de poursuivre l'équipement des agents et de l'améliorer, pour de meilleures conditions de travail. Ainsi, en 2022, environ 800 000 € vont être dédiés à finaliser l'équipement des nouveaux télétravailleurs recensés lors de la campagne de mai-juin 2021, en plus des 400 000 euros que je vous propose de rajouter pour améliorer ces équipements.

C'est pourquoi, en tenant compte de ces éléments, l'autorité territoriale propose deux options à la négociation :

- soit maintenir la situation actuelle à savoir pas d'indemnité télétravail et le maintien des tickets restaurant les jours télétravaillés pour les agents qui en bénéficient lorsqu'ils sont sur site
- soit mettre en place une indemnité télétravail qui bénéficierait à tous les agents en télétravail en enlevant les tickets restaurant aux agents qui en bénéficient actuellement uniquement les jours où ils télétravaillent, nous permettant au final de financer la mise en place de l'indemnité (les crédits mobilisés étant les mêmes). Pour rappel, sur les 3 500 agents avec convention de télétravail, 1 400 sont sur un périmètre géographique leur permettant de bénéficier du restaurant administratif de Métropole (donc 2 100 télétravailleurs n'y sont pas).

Concernant vos demandes d'envisager d'étendre le télétravail à 3 jours hebdomadaires : les nouvelles modalités de télétravail au sein de la collectivité, avec les deux formules permettant pour l'une d'entre elles de télétravailler 2 jours par semaine, sont très récentes dans leur mise en œuvre. Il sera nécessaire de faire un bilan dans quelques mois, intégrant notamment les retours des télétravailleurs, de leurs collègues et des managers pour évaluer pleinement le dispositif. D'ici là il n'est pas envisageable de passer à 3 jours de télétravail hebdomadaires, en dehors de cas très spécifiques (tels que grossesse ou aidants familiaux par exemple).

Enfin, les réflexions sur la **déconnexion** semblent également devoir être poursuivies lors de réunions et instances ad hoc, le sujet dépassant le cadre du projet télétravail même si ce dernier est particulièrement concerné par ces questions et un accord spécifique sur ce sujet-là me semble pouvoir être travaillé.

Merci de nous adresser votre position quant à ces propositions de négociation dans les 15 jours suivants la réception de ce courrier : chaque organisation syndicale représentative doit se prononcer individuellement par courrier ou mail à Relations Sociales DRH ([relations.sociales@grandlyon.com](mailto:relations.sociales@grandlyon.com)).

Selon vos retours, les échanges s'arrêteront ou bien il conviendra de nous réunir dans les prochaines semaines pour en débattre afin de parvenir à un protocole d'accord.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, l'expression de mes respectueuses salutations.

**Zémorda KHELIFI,**  
Vice-Présidente en charge  
des Ressources Humaines



