

Votre interlocuteur :

Lydie BOVOLENTA  
Tél : 04 26 99 37 41  
lbovolenta@grandlyon.com

Objet Compte-rendu de la réunion d'information relative  
au projet d'organisation du télétravail

Nos Réf. DRH/RS/LB

**Dossiers du CHSCT et Comité Technique**  
**DRH / Projet d'organisation du télétravail – Lancement de l'expérimentation**

**COMPTE RENDU DE LA RÉUNION D'INFORMATION**  
**DU 14 SEPTEMBRE 2018**

**Participants :**

- Alain JANIER (UNSA)
- Ange MARTINEZ (UNSA)
- Frédéric FLUIXA (UNSA)
- Jean-Pierre ZEGLANY (UNSA)
- José RODRIGUEZ (UNSA)
- Agnès BRENAUD (CFDT)
- Sébastien RENEVIER (CFE-CGC)
- Frédéric GOLODIAN (CFE – CGC)
- Christophe MERIGOT (CFE-CGC)
- Pascal MERLIN (CFTC)
- Michel SOULAS (DGR / DGD)
- Laurent BERNIER (DRH / CQVT)
- Adeline CHAZIT (DRH / CQVT)
- Valérie PORNIN (DRH / RS)
- Lydie BOVOLENTA (DRH / RS)

**Destinataires**

- Les élus du personnel au CT
- Les élus du personnel au CHSCT

Début de la réunion : 10h20

### **Contexte :**

Cette rencontre a pour but de faire un point sur le lancement de l'expérimentation du projet relatif au télétravail.

La mise en place de ces expérimentations (télétravail, conciergerie ...) est un souhait fortement porté par l'exécutif et les partenaires sociaux. Elles sont inscrites dans la feuille de route de l'administration et la feuille de route RH.

Suite à l'enquête sur les conditions de vie au travail, le télétravail est une des préconisations prioritaires émises par les représentants du personnel au CHSCT dans le cadre du plan de prévention des RPS et amélioration de la qualité de vie au travail.

Une note de service signée du directeur général sera publiée prochainement sur comète affichant le lancement de l'expérimentation pour début 2019.

Cette expérimentation portera sur une centaine d'agents sur une durée de 6 mois

### **Échanges / Questions :**

La **CGC** s'interroge sur la pertinence d'une délibération pour le lancement du projet du télétravail

- ⇒ *Il n'est pas utile de faire une délibération pour la phase d'expérimentation, par contre, elle sera nécessaire pour la mise en place du projet. Durant l'expérimentation, une convention sera signée avec l'agent afin de déterminer les modalités : jour télétravaillé, lieu (domicile, espace de coworking) ...*

La **CFDT** demande sur quels critères la durée de 6 mois a été déterminée et doute que cette période soit suffisante pour faire remonter les difficultés rencontrées, les recenser et les traiter.

- ⇒ *Il n'est pas souhaitable de rester sur une phase expérimentale durant un an, la durée de 6 mois paraît être un bon timing pour avoir une vision globale. Le petit nombre de candidats sur cette expérimentation permettra de remonter plus facilement les difficultés rencontrées (ex : connexion à distance et au même moment sur le serveur...)*

La **CFTC** s'inquiète de la frustration ressentie par les agents volontaires mais non retenus. Elle demande quels seront les critères de sélection.

- ⇒ *Le télétravail n'existant pas actuellement dans notre collectivité la sélection ne devrait pas générer de frustration, en tout état de cause les choix seront expliqués et justifiés. Les candidatures non retenues pour l'expérimentation seront étudiées au moment du déploiement du projet.*

L'**UNSA** demande la liste exhaustive des postes télétravaillables.

- ⇒ *La réflexion ne porte pas sur des postes mais plutôt sur des tâches télétravaillables. Il reste à définir le nombre de critères et à identifier précisément la liste des tâches.*

*Les tâches télétravaillables sont :*

- *Celles qui ne nécessitent pas une présence physique quotidienne (ex : consultation médicale, ou accueil)*

- *Celles qui n'impliquent pas l'utilisation des applications métiers Eau potable, Tunnels et Feux tricolores.*

La **CFTC** souhaite connaître la date prévisionnelle du déploiement du projet et alerte sur la communication à adopter : expérimentation conciergerie à destination de tous les agents, expérimentation télétravail à destination de 100 agents.

- ⇒ *Le déploiement se fera à l'issue de la phase d'expérimentation, aux alentours de septembre 2019. Potentiellement on peut avoir 900 candidats au télétravail, l'administration fera des arbitrages afin de ne pas dépasser le budget alloué.*

L'**UNSA** rappelle que la mise en place du télétravail relève d'une volonté politique évoquée par le président, cette expérimentation cible seulement 100 agents va effectivement générer des frustrations mais elles seraient plus nombreuses si cette phase n'était pas mise en œuvre. Cette expérimentation peut être abordée sous différents angles, RPS et QVT, l'UNSA souhaite un 50% / 50%, la Métropole est plus sous l'angle RPS et l'enquête démontre que les agents sont plus QVT. Elle précise qu'il est important de bien communiquer auprès des agents et elle sera attentive que toutes les délégations, toutes les catégories et tous les cadres d'emploi puissent en bénéficier.

La **CGC** est favorable au télétravail, elle rejoint l'UNSA et la CFTC concernant la frustration générée. Elle alerte sur les critères et regrette que la notion trajet domicile travail ne soit pas prise en compte. Elle trouve important que les agents toutes catégories puissent mesurer l'enjeu et l'impact du télétravail qui remet en cause le système hiérarchique actuel. Elle s'interroge sur l'accompagnement des managers dans les futurs modes de faire, elle préconise un benchmark auprès d'autres collectivités.

La **CFDT** partage comme l'UNSA et la CGC le constat de lancer le projet d'une manière progressive. En terme de communication, elle n'est pas certaine que la note de service soit le meilleur canal auprès des agents. Quid de l'accompagnement des agents, de la formation managériale, de l'évaluation avant le déploiement. Elle précise que les critères retenus et la phase d'évaluation seront une garantie pour la CFDT.

- ⇒ *Les critères seront affichés et assumés par la direction, pour une meilleure visibilité une liste illustrée d'exemples sera publiée sur comète. Un travail pédagogique est à faire afin de pouvoir expliquer pourquoi certaines tâches ne sont pas télétravaillables.*
- ⇒ *Un espace dédié sur comète sera créé avec une foire aux questions qui permettra à tous les agents de s'exprimer. Des formations à destination des agents et des managers sont prévues sur 2019. Une adresse mail générique sera créée afin de faciliter les échanges.*
- ⇒ *Pour une meilleure appropriation par les encadrants, le sujet a été largement évoqué dans les différentes instances (CODEL, CODIR ...) les managers disposent déjà de clefs de décryptage, un document leur sera transmis lors du séminaire des cadres. Il est important de travailler sur la relation de confiance entre agents et managers.*

La **CGC** demande des précisions concernant les futurs lieux de coworking au sein des MDM et les modalités d'attribution de ces postes. Elle souhaite connaître les lieux déjà identifiés.

- ⇒ *Une vingtaine de postes seront disponibles au sein de différentes MDM, l'inventaire élaboré en collaboration avec les directeurs des territoires précise le poste et le jour de la semaine ou ce dernier sera mis à disposition. L'attribution sera arbitrée par la DRH selon des critères précis qui restent à définir.*
- ⇒ *Les postes recensés sont sur les MDM de St Priest, Bron, Meyzieu, Genay, Limonest, Sainte Foy lès Lyon, Craponne, Irigny*

La **CFDT** suggère de solliciter à nouveau les directeurs des territoires sur le recensement des postes disponibles car aujourd'hui le potentiel de postes à disposition est important.

La **CGC** s'inquiète de savoir si l'expérimentation portera sur un panel de métiers différents d'une part, et quel sera l'usage envisagé pour les espaces libérés par les personnes en télétravail d'autre part.

- ⇒ *Il est important que toutes les directions et toutes les catégories soient représentées, c'est pour cette raison que les arbitrages se feront par la DRH qui a une vision globale des métiers exercés au sein de la collectivité.*
- ⇒ *Durant la période d'expérimentation, il n'est pas prévu de réaménager les espaces libérés, le télétravail porte sur 1 journée par semaine, le reste du temps l'agent est bien sur son poste. Son poste ne sera pas réattribué durant son absence.*

L'**UNSA** souhaite que la Métropole mette les moyens nécessaires pour la pleine réussite de cette expérimentation. Elle informe que le coworking peut se faire dans des lieux autres que ceux de la Métropole comme au sein des communes par exemple. Elle alerte sur les difficultés que peut engendrer le télétravail à domicile.

- ⇒ *La métropole dispose d'un réseau de 59 communes, il y a déjà des espaces disponibles qui ont été identifiés, le travail d'identification se poursuit. En parallèle une réflexion est menée en partenariat avec la DPDP sur 70 lieux de coworking associatifs ou privés sur l'agglomération. Tous ces lieux font l'objet d'une convention signée, ce n'est donc pas la solution retenue pour la phase d'expérimentation.*

La **CGC** précise que les missions territoriales (carré de soie, gerland ..) ne sont pas à exclure. Elle informe qu'en 2019, un pôle partenarial ouvrira à la Duchère avec la possibilité de faire du coworking. Pour une meilleure culture métropolitaine, elle propose que les travailleurs sociaux puissent télétravailler dans les subdivisions des services urbains.

La **CGC** souhaite des informations complémentaires sur divers points :

- Durée de la convention entre agents et Métropole
  - Délai de prévenance en cas de rupture de la convention
  - Méthodologie des objectifs fixés
  - Couverture des agents en cas de télétravail à domicile
  - Garantie du matériel de prêt
- ⇒ *La convention est signée pour la durée de l'expérimentation, soit 6 mois, par la suite, elle sera plutôt annuelle avec une date anniversaire qui pourrait correspondre à l'entretien d'évaluation.*
  - ⇒ *Un délai de prévenance d'un mois est prévu si la rupture de la convention est du fait du manager, sinon 24h00 si l'agent souhaite arrêter l'expérimentation.*
  - ⇒ *La période d'expérimentation va permettre de réfléchir sur les objectifs à fixer*
  - ⇒ *Les horaires des agents en télétravail restent assujettis au guide du temps de travail selon leur formule de travail choisie*
  - ⇒ *Le matériel prêté par les services de la DINSI est garanti mais la période d'expérimentation permettra d'affiner les process*

La **CFTC** à bien pris note des dates de dépôt des candidatures mais elle s'interroge sur la suite du calendrier

- ⇒ *L'idée est de mettre en place un dispositif structuré sur des organisations stables et prêtes à lancer le projet. Dès que les premiers candidats sont prêts (convention signée, matériel attribué) l'expérimentation pourra commencer.*
- ⇒ *A la fin de l'expérimentation, des points de régulation seront possible entre les délégations si on constate un fort % d'agents en télétravail d'une délégation à l'autre.*
- ⇒ *Cette phase d'expérimentation permettra également de savoir si les applications métiers sont accessibles à distance ou pas.*

La **CGC** alerte à propos du droit à la déconnection, pour elle, il est important de définir l'urgence qui nécessite de joindre un agent en dehors de ses plages horaires de télétravail.

Elle observe que le télétravail est une forme importante d'attractivité et espère que cela facilitera le recrutement.

- ⇒ *Le DGR ne souhaite pas la mise en place de blocages techniques car ils peuvent être dangereux en cas d'urgence. Une charte des usages numériques est en cours d'élaboration et sera présentée aux représentants du personnel prochainement.*
- ⇒ *Il n'est pas prévu de répartition par délégation car les périmètres ne sont pas identiques. Un Groupe de travail sur le télétravail est prévu en début d'année afin d'échanger autour de toutes ces questions.*

La **CFDT** précise qu'une vision par délégation avec toutes les réserves qui peuvent être posées pourrait être intéressante. Elle souhaite connaître la position de la métropole vis-à-vis des contractuels

- ⇒ *La délibération après l'expérimentation permettra d'éclaircir les modalités d'application au sein de la collectivité.*

La **CGC** insiste sur une répartition par métier, par poste, par catégorie et par délégation. Elle souhaite que la DRH soit garante d'une bonne équité entre les délégations. Elle demande la liste motivée des candidatures non retenues.

- ⇒ *L'équité sera observée par la DRH mais selon les périmètres, les organisations des services peuvent être différentes, il faudra dans tous les cas des accords collectifs (directeur, chef de service, équipe), c'est une des conditions de mise en place apaisée du télétravail.*

L'**UNSA** souhaite des précisions concernant la signature de la convention et sur son contenu.

- ⇒ *Il s'agit d'une convention tripartite (Agent, Responsable, RRH), elle précisera la durée, le jour et le lieu de télétravail, les consignes d'utilisation du matériel informatique, la protection des données etc..*

La **CGC** s'interroge sur la possibilité du CHSCT de constater les conditions de travail d'un agent à son domicile

- ⇒ *La loi en la matière sera appliquée.*

*Fin de la réunion : 12h30*