



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS



Le 19 janvier 2021

Objet : Crise COVID et organisation du travail

Monsieur le Président,

Suite à notre lettre du 14 décembre, nous constatons et nous nous réjouissons que vous ayez modifié votre position sur le télétravail en période COVID, en poursuivant l'organisation actuelle jusqu'à la fin de la crise sanitaire, soit le 16 février.

Nous actons la reprise des groupes de travail sur le télétravail phase 3 hors période COVID, même si nous déplorons que la suspension de ce chantier va entraîner un retard important à la Métropole de Lyon sur ce sujet.

Suite à la réunion du 5 janvier, nous souhaitons attirer votre attention sur certain nombre de dysfonctionnements pour ce projet :

- Les délais sont très mal maîtrisés. La phase 3 ne serait mise en place au mieux qu'en septembre notamment parce que le 5 courant la DRH ne savait pas si ce sujet devait passer en conseil en juin ou en commission permanente en avril.
- Le matériel : la DINSI parle de plan Marshall pour la Métropole. A l'époque il fallait reconstruire en Europe pour sortir de la fin de la seconde guerre mondiale : cela montre l'état de l'informatique à la Métropole. Mais toutefois au-delà de l'image et en l'attente de données probantes sur la PPI, force est de constater que nous n'avons aucune visibilité pour la fourniture en temps et en heure du matériel de base pour les télétravailleurs : ordinateurs portables, téléphones portables... On nous annonce que bon nombre d'agents devraient attendre septembre pour disposer du matériel, ce qui n'est pas admissible. Un plan Marshall digne de ce nom doit fournir des moyens en conséquence.
- Sur le plan d'une indemnité forfaitaire, nous vous rappelons notre lettre du 6 octobre 2020 et nous déplorons que nos interlocuteurs de la DRH n'aient aucun mandat sur ce sujet. Nous demandons donc d'avoir des partenaires avec qui nous pouvons négocier. Nous vous demandons à ce sujet de parangonner pour que nous puissions discuter sur des bases fiables. Pour notre part, nous avons relevé les exemples suivants : Ville de Marseille, Ville et communauté de Quimper, plusieurs Conseils départementaux, la Région Auvergne-Rhône-Alpes.
- Nous souhaitons que les droits des agents soient garantis pour les refus qui doivent être notifiés par écrit avec mention du recours possible en CAP. De même nous voulons que nous soit communiqué le projet de convention qui devra mentionner notamment le droit à la déconnexion avec des horaires de télétravail encadrés.
- Enfin, nous vous alertons sur les excès de zèle constatés ici ou là et notamment à la DSHE où bon nombre de refus de télétravail semblent être basés sur le refus par principe du télétravail. Nous comptons sur vous pour rappeler à l'équipe de direction générale et à

l'ensemble de la ligne hiérarchique que le télétravail est basé sur la confiance réciproque et n'est pas une récompense ou un privilège accordés à certains. Nous allons vers une amélioration de la qualité de vie au travail et de la qualité du travail accompli en télétravail.

- Le plan de formation associé à la démarche devra nous être présenté.

En conclusion, nous sommes donc en attente de données sur l'ensemble des coûts, des délais précis et de la qualité technique de ce projet pour nous prononcer en toute connaissance de cause en comité technique.

La délibération future constituera une étape car de nombreux thèmes restent à organiser et notamment l'accès aux tiers lieux, la sécurité informatique, la confidentialité, le management en télétravail et les changements culturels que le sujet entraîne.

Nous avons tous bien saisi l'importance, avec ou sans la crise COVID, de ce nouveau paradigme. Nous vous demandons donc de mettre en place des moyens à la hauteur des besoins et des enjeux.

Veillez agréer, Monsieur le Président, nos salutations distinguées.

CFDT

CFTC

CFE-CGC

SUD

FA

FO

FSU