



# TELETRAVAIL CHOISI : LE BILAN PARTIAL DE L'ADMINISTRATION

## LETTRE OUVERTE A MADAME LE MAIRE

Madame le Maire,

La séance du CTP du 10 juin ayant été écourtée, ne permettant pas l'expression entière sur certains points de l'ordre du jour, nous souhaitons par la présente revenir sur la question du télétravail à la Ville de Lille, du bilan qui a été dressé par l'administration et des propositions de suite à l'expérimentation.

Au préalable, nous déplorons que les organisations syndicales n'aient pas été associées à la démarche de bilan et à la rédaction du questionnaire, alors qu'un comité de suivi trimestriel devait être mis en place et que nous l'attendons toujours.

### Le questionnaire pose des problèmes de méthode :

- Nominatif, il est sujet à des biais consistant par exemple à répondre selon les réponses attendues par l'employeur et à ne pas s'exprimer pleinement.
- Il suppose une sanction pour les non-répondant-es (à savoir l'interdiction de télétravailler) qui nous semble à la fois excessive et ne contribuant pas à la sérénité de l'établissement du bilan.
- Il écarte de fait toute possibilité de propositions d'ajustement de la part des organisations syndicales.

Nous associer aurait évité que soient éludées un certain nombre de questions qui sont pourtant au cœur des enjeux du télétravail.

Nous avons bien compris, étant donné l'expérimentation très restrictive menée, et les réponses du Directeur aux Ressources Humaines aux questions posées par les agent-es candidat-es au télétravail, que la Ville de Lille ne souhaite pas le développement du télétravail. **L'expérimentation a très peu tenu compte de la réalité vécue par les agent-es et de leurs souhaits.** On verra que le questionnaire et les propositions vont dans le même sens. **Et nous le regrettons amèrement, du point de vue de l'épanouissement et de la conciliation des temps de la vie des agent-es mais aussi du point de vue des préoccupations environnementales et de l'attractivité de notre collectivité** qui connaît de grandes difficultés pour recruter notamment des cadres sur certains postes. La possibilité de télétravailler étant un argument pourtant peu coûteux pour attirer des candidat-es.

Ainsi, lors des « formations » obligatoires pour les futur-es télétravailleur-euses, le DRH a osé apporter ce type de réponses :

- Question sur l'interdiction de télétravailler certains jours : *Pourquoi ne pas pouvoir télétravailler le lundi ou le vendredi (Lomme), est-ce par crainte que les agent-es ne s'organisent des longs week-end ?*

Réponse : *Non, c'est uniquement en raison du fait que le début de semaine est propice aux réunions d'équipes pour préparer la semaine.* [Quid du vendredi ? Des services qui organisent ce type de réunion d'autres jours ?]

- Question sur le principe d'un jour de télétravail fixe : *Pourquoi imposer un jour fixe, alors que pour certains métiers exercés par exemple par des chargé-es de mission, une très grande partie de l'activité est informatisée et entièrement télétravaillable sans nuire aucunement au fonctionnement du service, mais les agent-es concerné-es sont tenu-es à des réunions ponctuelles qui ne sont pas fixes, et pour ceux/celles-là il est très facile de déplacer le jour de télétravail ?*

Réponse : *Ces cas ne sont donc manifestement pas télétravaillables.*

- Question du domicile imposé comme lieu unique de télétravail : *Pourquoi ne pas autoriser le télétravail en dehors du domicile principal, alors que certain-es agent-es n'ont pas les conditions optimum pour télétravailler chez elles mais pourraient tout-à-fait le faire au sein d'un tiers-lieu de leur commune par exemple ?*

Réponse : *nous n'avons pas envisagé cette possibilité, mais d'expérience dans une autre collectivité cela ne concernait que deux ou trois personnes.* [Évidemment immédiatement plusieurs personnes ont manifesté leur intérêt de pouvoir télétravailler dans ce type de lieu].

Le questionnaire aurait pu être l'occasion de revoir ces différents aspects. Mais il n'en est rien car **aucune question ne portait sur ces points ou d'autres comme l'extension du nombre de jours de télétravail ou encore l'indemnité forfaitaire (2,50 €/ jour télétravaillé) ni la dotation de matériel complémentaire (casque audio ou 2<sup>e</sup> écran par exemple).**

Et pourtant, le bilan énonce des pourcentages (forcément faibles vu la méthode biaisée employée) d'agent-es sollicitant l'augmentation du nombre de jours, la flexibilité dans le choix du jour télétravaillé, l'allocation forfaitaire de télétravail, la dotation en matériel, l'offre de tiers-lieux.

**Il y a là un autre problème de méthode que nous considérons très grave, qui consiste à donner l'illusion d'éléments objectifs pour justifier ce qui est en réalité un choix délibéré de restriction forte du télétravail à la Ville et dont les raisons nous restent complètement mystérieuses.**

Vu que les organisations représentatives du personnel n'ont pas été associées aux séances du **comité de suivi de cette nouvelle organisation du travail**, nous souhaiterions que soient portées à notre connaissance les conditions d'élaboration et de traitement de la série de questionnaires imposés aux télétravailleur-ses de la collectivité.

A la lecture du bilan, Qui n'a pas pris connaissance du questionnaire ou en a oublié la formulation précise des questions, peut de toute bonne foi en déduire que les agent-es ont été interrogé-es sur ces points et qu'ils sont très peu nombreux-ses à demander leur évolution.

Probablement les personnes qui ont traité les réponses au questionnaire ont pris ici en compte les suggestions faites spontanément par les quelques répondant-es dans la seule question ouverte sur les améliorations du dispositif. La présentation qui en est faite dans le bilan est complètement biaisée.

En l'espèce si des questions précises avaient été posées sur ces points du type « Souhaiteriez-vous pouvoir télétravailler plus d'un jour ? », « souhaiteriez-vous pouvoir moduler les périodes de télétravail dans la semaine ? », « souhaiteriez-vous obtenir un matériel complémentaire ? », « souhaitez-vous que vous soit versé le forfait télétravail ? », les taux de réponse auraient été complètement différents.

**Le traitement de cette question**, au mépris des règles élémentaires en matière d'enquête et de sondage, aussi secondaire qu'elle puisse peut-être paraître à vos yeux ou à ceux de votre administration, **est inacceptable.** D'autant que ces enjeux et certaines propositions ont été posés par notre organisation syndicale en amont de l'expérimentation et par des agent-es lors des temps de « formation » : ils ne pouvaient être ignorés. D'ailleurs à l'époque il nous avait été répondu que ce n'était qu'une expérimentation et que des modifications pourraient être apportées au terme des 6 mois.

Au final, les propositions pour la suite du télétravail à la Ville de Lille restent tout aussi restrictives, la seule avancée consistant à permettre une flexibilité d'un jour flottant par mois (pour tout dire : une misère).

**Compte-tenu de ce bilan incomplet et partial, qui insatisfait bon nombre d'agent-es télétravailleur-ses, nous portons à votre connaissance ces revendications :**

- **Associer les organisations syndicales au comité de suivi trimestriel** annoncé dans les Lignes directrices de gestion des ressources humaines 2020-2026
- **Supprimer l'imposition du « jour fixe »** et laisser de la souplesse dans le choix du ou des jours télétravaillés, selon les intérêts de l'agent-e, et dans le respect des contraintes du service
- **Renoncer à l'ancienneté minimale de 3 mois** pour accéder au télétravail
- **Supprimer l'interdiction du télétravail le lundi (ou le vendredi) et laisser le choix à chaque service** du jour commun non télétravaillable
- **Rendre possible le télétravail en ½ journée** : certes cela réduit l'avantage écologique en terme de transport. Mais ce critère n'est pas le seul à prendre en compte (conciliation des temps de la vie, avantage à pouvoir s'isoler pour certaines tâches, surtout quand on est en bureau partagé,...)
- **Ouvrir le droit de télétravailler à toutes les statuts et catégories d'emploi**, au lieu de l'interdire aux agent-es non permanent-es
- **Supprimer l'interdiction de poser candidature pour celles et ceux qui n'ont pas répondu au questionnaire**
- **Définir un cadre objectif et des critères explicites pour juger des conditions de refus hiérarchique** : la proposition faite et qui est formulée ainsi « les encadrant-es invité-es à prendre en compte l'attitude de l'agent-e télétravailleur-se lors de la 1ère année pour reconduire ou non l'autorisation de télétravail (refus ou difficulté à renoncer au jour de télétravail pour nécessités de service, agent-e difficilement joignable, etc.) » est très subjective et ouvre la porte à diverses dérives/injustices.

**Puisque plusieurs points évoqués ci-dessus n'ont pas été sérieusement pris en considération, nous demandons qu'une discussion soit ouverte de nouveau pour définir les conditions de la poursuite de l'expérimentation de cette nouvelle organisation du travail. Il s'agit également d'ouvrir plus largement le champ de l'évaluation et de s'intéresser aux aspects suivants :**

- Les cadres sont-ils suffisamment formé-es/accompagné-es dans la gestion d'une équipe en télétravail ?
- Le droit à la déconnexion est-il vraiment respecté (nombreux témoignages sur l'augmentation de l'amplitude horaire de télétravailleurs, messages nocturnes, etc.) ?
- Le télétravail peut-il constituer une nouvelle approche de prévention face à des risques professionnels particuliers (travail par fortes chaleurs, risques psychosociaux, rôle du CHSCT dans l'évaluation des conditions de mise en œuvre du télétravail) ?
- Evaluations différenciées pour mieux tenir compte des spécificités de certaines situations de télétravail : femmes enceintes ; agent-es en situation de handicap ; agent-es vulnérables, etc.
- Impacts de cette nouvelle organisation du travail sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes



*L'UFICT est l'union fédérale des Ingénieur-es, Cadres, Technicien-nes et Agents de Maîtrise (ICTAM) de la fédération CGT des Services Publics. Les agent-es concerné-es de Lille, Hellemmes et Lomme sont invité-es à participer aux travaux du collectif cadres de la CGT LHL. Infos et contacts :*

<https://cgt-villedelille.com/> & [cgtmairielillecadres@yahoo.com](mailto:cgtmairielillecadres@yahoo.com)