



## Note de position UNSA CeA – Télétravail *Pour une approche fondée et concertée*

A l'attention de Monsieur le Directeur Général des Services  
Strasbourg, le 24 juin 2025

- **CONSTAT : une orientation précipitée, sans fondement partagé**

Avant tout, l'UNSA CeA alerte sur la communication récente de la DASP en matière de télétravail, qui précède toute décision formelle ou concertation aboutie. Parallèlement, à la MDPH, des consignes sur ce que sera le télétravail à la rentrée ont été transmises en situation de grand-messe aux agent-es. Ces annonces unilatérales vont à l'encontre de la charte actuellement en vigueur et réduisent le dialogue social à une simple formalité, ce qui nuit gravement à la confiance, au climat de travail et à la légitimité même des processus de concertation.

Cette méthode, perçue comme brutale et descendante, suscite incompréhension et inquiétude parmi les agent-es et alimente un sentiment de décisions déjà prises, sans prise en compte réelle des réalités du terrain ni de l'avis de leurs représentant-es.

Depuis plusieurs années, l'UNSA réclame la réalisation d'un diagnostic objectif sur le télétravail. A ce jour, aucune enquête globale n'a été menée, alors même que l'administration a récemment pris le temps d'interroger les agent-es sur d'autres sujets, comme la parentalité. Pourquoi ce refus de traiter sérieusement un sujet aussi structurant ?

L'UNSA affirme sans détour que le télétravail ne doit pas servir de bouc-émissaire aux fragilités structurelles de certains services. Si des dysfonctionnements existent dans certains services - défauts d'organisation, manque de confiance, encadrement en difficulté, sous-effectif chronique, incapacités à manager en distanciel - ce ne sont pas des raisons valables pour limiter un outil qui fonctionne parfaitement bien par ailleurs. Au contraire, ces incapacités doivent être traitées en priorité avant de penser faire involuer le télétravail à la CeA qui constituera un choc social au sein de la CeA.

C'est précisément pour cela que l'UNSA demande un état des lieux rigoureux, incluant :

- des indicateurs d'activité, afin d'objectiver les volumes de travail, les charges réparties, les modalités d'organisation actuelles et la qualité du service public rendu
- les impacts organisationnels et managériaux, pour identifier, si elles existent, les éventuelles tensions ou besoins d'adaptation liés au travail hybride afin de les corriger dans une optique de poursuite du télétravail au même niveau qu'aujourd'hui au moins
- les conditions matérielles, pour réfléchir à une autre utilisation de nos locaux au sein d'une administration innovante qui fait du télétravail un levier d'attractivité et une réponse écoresponsable.

- **NOS DEMANDES : maintien, diagnostic et concertation**

L'UNSA demande :

1. le **maintien du dispositif actuel**, tant qu'aucune évaluation sérieuse et partagée n'a été réalisée
2. la réalisation d'un **diagnostic complet**, fondé sur des **données objectivées**, portant sur l'activité, l'organisation du travail et les perspectives d'utilisation des locaux (vente, location, etc.). Ce diagnostic devra s'inscrire dans **une approche globale** alliant objectifs d'optimisation budgétaire, prévention des risques psychosociaux, maintien de l'employabilité des agent-es et d'abord et avant tout dans une **évolution des pratiques professionnelles** vers un modèle de **travail plus innovant, ancré dans les réalités du terrain** et répondant aux **fortes attentes exprimées par les collègues**
3. une **véritable concertation** avec les représentant-es du personnel, en amont de toute décision.

- **UNE APPROCHE CONSTRUCTIVE : expérimenter plutôt qu'imposer**

L'UNSA propose de passer par l'expérimentation, plutôt que de plafonner de manière uniforme. Ce serait l'occasion d'identifier très concrètement ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. Cela permettrait également à la collectivité de **fonder sa doctrine sur des éléments concrets, plutôt que sur des préjugés ou des postures de repli.**

Des directions volontaires pourraient tester l'élargissement à **3 jours de télétravail hebdomadaire**, avec :

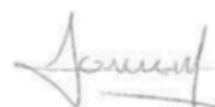
- un **accompagnement adapté** des managers
- un **cadre d'évaluation clair**
- un **suivi régulier**, partagé entre agent-es, managers et RH

- **CONCLUSION**

La question du télétravail mérite mieux qu'une décision précipitée. Sans diagnostic, sans écoute, sans vision d'ensemble, toute décision hâtive ne fera que générer frustration, incompréhension et démobilisation.

L'UNSA est comme toujours volontaire et disponible pour travailler à une méthode fiable, progressive et respectueuse des réalités de terrain.

L'UNSA s'opposera fermement à toute réforme régressive, précipitée, déséquilibrée, idéologique et non documentée, qui ferait du télétravail la variable d'ajustement d'un modèle d'organisation dépassé.



Véronique BAHIT  
Secrétaire générale