



Bordeaux, Limoges, Poitiers, le 20 janvier 2026

**Monsieur le Président
Région Nouvelle-Aquitaine**

Monsieur le Président,

Lors des vœux aux agent-es de Bordeaux, Limoges et Poitiers, vous avez rappelé votre scepticisme – dans le meilleur des cas – vis-à-vis du télétravail. C’est un sujet d’inquiétude important pour nos collègues, et de colère pour une grande partie d’entre eux et elles.

Votre position exprimée régulièrement depuis le confinement surprend et attriste toujours un peu les ancien·nes aquitain·es parmi nous, qui se souviennent que nous avons mis, grâce à votre impulsion, le télétravail en place à Bordeaux avant tout cadre légal, avec des évaluations toujours positives des collègues qui en bénéficiaient et de leurs encadrant·es.

Nous sommes également un peu interloqué·es. La stratégie immobilière de la Région pour ses sièges figure en effet à l’ordre du jour du prochain Comité de dialogue social, le 29 janvier. Nous ne doutons pas que des propositions intéressantes et pertinentes nous seront faites mais, comme nous l’explicitons plus bas, à moins de louer ou acheter plusieurs bâtiments supplémentaires, nous ne voyons pas comment il serait possible de concilier la nécessité de nous adapter aux nouveaux besoins liés à nos missions et le retour massif en présentiel auquel vous semblez aspirer.

Nous nous étonnons enfin de ce nouvel exemple de notre difficulté à concilier nos politiques internes et externes. Les trajets domicile-travail représentent aujourd’hui 13% des émissions de gaz à effet de serre selon l’INSEE, qui indique également que la moyenne nationale de 0,7 tCO₂e de GES est dépassée dans chacun des départements néo-aquitains. Il nous semble qu’une régression sur les possibilités en matière de télétravail rendraient plus difficile l’atteinte de **l’objectif Néo Terra** de diminuer les émissions (polluants/gaz à effet de serre) produites par les déplacements des agent·es et des élu·es de 20 % d’ici à 2030.

Cependant, nous devons reconnaître que **nous partageons partiellement votre constat d’un certain délitement de nos liens, mais nous divergeons grandement sur l’analyse de ses causes**, et nous ne voulons pas que le télétravail soit la victime collatérale d’autres dysfonctionnements qui ne disparaîtraient pas avec lui.

Tout d’abord, une contribution chiffrée à la réflexion. En octobre, nous avons envoyé un questionnaire très simple à l’ensemble des collègues. Il s’agissait d’attribuer une note de 0 à 10 à leur ressenti matinal à l’idée d’aller au travail et une note de 0 à 10 à l’impact de la perspective de télétravailler sur leur ressenti. 343 collègues des sièges, antennes et équipes mutualisées, soit un échantillon dépassant les 10% de l’effectif global, ont répondu aux deux questions. La moyenne des notes sur la première question est de 5,4/10, sur la deuxième de 7,3. La médiane est respectivement de 6 et 8/10. Le ressenti des collègues concernant le télétravail est donc positif, ce qui nous autorise à penser que ce n’est pas forcément le travail et la nature des missions qui font baisser la première note, mais bien les conditions d’exercice, dont l’impact est affaibli par le changement de lieu.

Au-delà de ces notes globalisées, les commentaires laissés par les répondant-es et les échanges que nous avons au quotidien nous permettent d'identifier plusieurs familles de raisons au choix du télétravail :

- **Economiser le temps de trajet**, classiquement. Aujourd'hui, il est très difficile de trouver un logement à proximité de plusieurs de nos sièges, et des trajets de 45 minutes n'ont rien d'exceptionnel. 1h30 par jour, 5 jours par semaine, sur 43 semaines, c'est 322 heures, soit 2,4 mois de travail à temps plein.
- **Economiser le prix du trajet**, dans un contexte où nos revenus sont bloqués ou en baisse¹ alors que nos dépenses augmentent.
- **Rechercher un peu de souplesse dans l'articulation vie professionnelle / vie privée**. Une partie du temps gagné sur les trajets est souvent réinvestie dans le travail, mais ce temps peut aussi permettre de récupérer ses enfants un peu plus tôt à la garderie ou de déjeuner ensemble, de caler un rendez-vous chez le dentiste pendant la pause déjeuner ou encore de participer à une activité associative en tout début de soirée. Et oui, aussi, parfois de lancer une machine de linge, que l'on soit un homme ou une femme, parent ou pas, avant de se mettre au travail pour l'étendre à l'occasion d'une pause pas plus longue qu'une conversation autour de la photocopieuse.
- **Eviter des journées de présentiel dénuées de sens**. Quand vous avez en charge une politique thématique à l'échelle du territoire régional, vous avez peu de dossiers partagés avec les collègues des bureaux voisins, et au contraire beaucoup de relations avec les partenaires. Pour peu que votre encadrant-es soit sur un autre site, être dans votre bureau n'a pas vraiment d'incidence sur votre capacité à exercer vos missions. Cette motivation semble particulièrement significative à Poitiers et Limoges, victimes de la centralisation sur Bordeaux, notamment pour l'encadrement.
- **Se protéger des mauvaises relations au sein des équipes**. Le télétravail, c'est l'assurance que personne ne débarquera dans votre bureau en criant ses reproches, ou pour faire des « blagues » douteuses. Le télétravail est pour beaucoup d'entre nous une soupape dans une situation de mal-être sans perspectives d'amélioration.
- **Travailler dans des lieux plus adaptés que son bureau**, malgré les efforts des collègues de la DPMG. Des collègues en bureau partagé utilisent leurs jours de télétravail pour téléphoner à leurs usager-es ou participer à des réunions en visioconférence. Des collègues essaient également d'échapper aux températures parfois extrêmes dans leurs bureaux. A titre d'exemple, il faisait 12° dans le bureau de l'UNSA le matin du 6 janvier, 14 en fin d'après-midi, et nous avons déjà alerté sur les températures estivales, dont l'impact s'aggrave avec des épisodes plus fréquents et en dehors des périodes de vacances. Des collègues profitent enfin du calme qui règne chez eux et elles pour les tâches qui demandent beaucoup de concentration, comme les vérifications et la rédaction.
- **Composer avec la sous-occupation**. Nous ne pensions pas écrire cela un jour, et encore moins après plusieurs campagnes de gels de postes mais nous en sommes là. Certain-es collègues ne sont pas occupé-es à temps plein, malgré leurs alertes et leurs demandes de missions supplémentaires. Et donc, en effet, il est plus agréable d'être chez soi pour les journées plus légères.

Notre objectif en tant qu'organisation syndicale est que nos collègues s'épanouissent au travail. La plupart des motivations à télétravailler sont liées à des dysfonctionnements qui ne sont pas induits par le télétravail et que nous dénonçons par ailleurs.

La Région Nouvelle-Aquitaine n'a jamais encouragé le télétravail, en refusant de verser le forfait télétravail – 2,88 € par jour plafonnés à 253,44 € par an – ou de fournir les équipements nécessaires à un travail dans des conditions directes – écran, chaise de bureau... Les collègues y adhèrent tout de même massivement et, pour beaucoup, ont financé personnellement une partie de leurs outils de travail pour améliorer leur productivité à domicile.

Il vous est cependant possible de les inciter à revenir en présentiel, en faisant disparaître les causes d'une partie du télétravail, et de la quasi-totalité des causes de délitement de nos liens.

¹ Suppression par l'Etat de la GIPA, jour de carence, impact de 10% en cas d'arrêt de travail.

Des locaux adaptés

- Télétravail ou pas, nos collègues et nos partenaires sont dispersé-es sur 84 000 km² – ou beaucoup plus pour certain-es d’entre nous – nous avons donc besoin de les joindre, par téléphone ou en visioconférence. Il nous faut donc des espaces où cela est possible sans déranger les collègues environnants, et sans être déconcentré-es nous-mêmes par les activités de nos voisins.
- Des lieux pour les petites réunions. Les salles ouvertes à la réservation sont largement saturées et parfois surdimensionnées. Nous nous retrouvons alors chacun-e derrière notre écran pour échanger, alors même que tout le monde est au bureau.
- Des configurations de bureaux adaptées aux réalités de besoins induits par les missions : des bureaux individuels pour les personnes qui ne télétravaillent pas et passent beaucoup de temps en visioconférence ou au téléphone, des bureaux – raisonnablement – partagés pour les collègues qui multiplient les déplacements ou les réunions dans les salles dédiées.
- Des lieux de convivialité. Si nous ne voyons pas nos collègues de la journée parce que nos missions ne nécessitent pas de les solliciter, nous sommes parfois aussi bien chez nous.

Une organisation du travail centrée sur les missions et non sur des règles abstraites

- Mensualiser les obligations de présence aujourd’hui hebdomadaires pour laisser aux encadrant-es la maîtrise de l’organisation de la présence des un-es et des autres en fonction de ce qui est le plus pertinent pour les missions et la vie de l’équipe. Quand vous traitez pendant une semaine entière les réponses à un appel à projet, vous devez aller vite et être fiable, vous n’avez pas forcément besoin d’échanger avec vos collègues. En revanche, quand la question se pose de relancer un appel à projet et de le mettre à jour, ces échanges sont indispensables, et si l’équipe est concentrée sur un seul site, le présentiel peut constituer un facteur d’efficacité.
- Assouplir les plages fixes, notamment la norme de l’arrivée avant 9h, pour limiter le temps passé dans les embouteillages ou éviter les heures de saturation des transports publics.

Des équipes qui fonctionnent bien

- Nous n’avons malheureusement pas accès aux schémas de service, mais d’après ce qui nous est rapporté par les collègues, certains ne sont pas très précis ni opérationnels. Si la délimitation entre les missions télétravaillables et les autres est floue, les obligations de présentiel manquent de sens. Nous appelons de nos vœux un Plan de continuité de l’activité pour chaque équipe, qui rappelle les objectifs de travail servis par le présentiel et cartographie les missions, télétravaillables ou non.
- Une animation d’équipe consistante. Quand nous sommes présent-es au bureau, cela doit avoir une utilité en soi, et cela s’organise. Les postes d’encadrement qui comprennent souvent à la fois beaucoup de dossiers portés personnellement, de nombreuses réunions et une présence massive sur le terrain laissent peu de place à ce qui devrait être le cœur des missions de ces collègues.
- Une gestion rapide et efficace des alertes, avant que la situation s’envenime et que le simple son de la voix d’un-e collègue dans le couloir nous donne un haut-le-cœur nous donnant envie de rester chez nous.

Des lieux de travail vivants et animés

Les liens évoqués par vous et par le Directeur général des services à l’occasion des vœux sont précieux dans le quotidien de travail, mais ils peuvent aussi se nouer avec des collègues avec lesquels nous ne travaillons pas directement. Certaines directions, notamment sur les missions support, reçoivent beaucoup de manifestations de colère et de ressentiment de la part d’autres collègues. Au-delà du fond et de ce que ces directions peuvent faire avec les moyens dont elles disposent et dont nous avons déjà parlé, nous pensons que les activités partagées peuvent aussi créer des liens humains qui permettent à chacun-e de se souvenir qu’il y a un-e autre humain-e au bout du ticket Paul, qui comme chacun-e de nous fait au mieux. Les petits déjeuners et les ateliers proposés ponctuellement par la DTPM favorisent des rencontres, mais des activités hebdomadaires comme les chorales, cours de danse et autres les tissent bien plus solidement. Nous ajoutons que ces animations doivent particulièrement concerner les sites de Poitiers et Limoges qui nous semblent connaître une réduction de la vie

collective bien plus sensible depuis la fusion, et qui n'ont pas de cantine, et sont même considérés comme « convives extérieurs » quand ils et elles déjeunent à celle de Bordeaux.

Nous reviendrons vers vous avec d'autres propositions sur la question de la régulation des charges de travail, excessives ou insuffisantes, qui nous paraît à la fois plus marginale dans les motivations à télétravailler et plus systémique dans ses causes.

Nous espérons que nos arguments vous auront permis de mieux comprendre pourquoi la possibilité de télétravailler est si importante pour nombre de nos collègues, pourquoi c'est devenu aujourd'hui un point de crispation dans notre Collectivité et pourquoi vos propos ont autant inquiété.

Nous espérons que les collègues pourront continuer à télétravailler, mais qu'ils et elles le feront surtout pour alléger leurs trajets et pour exécuter les tâches qui s'accommodent mieux de la solitude et du calme.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos salutations respectueuses.

La secrétaire générale,
Amélie Cohen-Langlais