



TÉLÉTRAVAIL : NOUVELLE DONNE

L'allègement progressif des mesures sanitaires liées à la pandémie de COVID, même si les gestes barrière restent conseillés au vu de la circulation active du virus, a modifié les règles applicables au télétravail. Celui-ci n'est plus obligatoire depuis le 3 février, mais demeurerait recommandé pour toutes les missions télétravaillables en cohérence avec la cartographie réalisée dans les directions.

En fonction de cette évolution, l'accord télétravail, signé par l'UNSA, qui s'applique hors période de pandémie, va se déployer à partir de début avril. La DRH a d'ailleurs débuté une communication sur ce thème en plusieurs épisodes.

Cet accord a pour but d'élargir les possibilités de télétravail, afin de diminuer significativement le temps de transport des agents, de leur permettre de mieux concilier vie personnelle-vie professionnelle, ainsi que d'améliorer les conditions matérielles du télétravail, en s'appuyant sur l'expérience tirée de la généralisation et de l'obligation du télétravail en période COVID. Il évoque également les relations de confiance qui doivent exister entre les encadrants et les agents rendus plus autonomes.

La restitution de l'enquête sur le « télétravail en période de crise » a été présentée lors du CHSCT central du 30 mars et a apporté certains éclairages sur ces différents aspects.

Près de 11 000 réponses au questionnaire ont été enregistrées alors que 12 000 agents ont été concernés par le télétravail, confirmant l'intérêt porté à ce sujet et la fiabilité des résultats. 65% de femmes et 35% d'hommes représentant de façon équilibrée les différentes catégories (36% A, 33% B, 30% C) ont répondu à l'enquête, soit une représentation féminine légèrement plus élevée que dans l'ensemble de la Ville de Paris. La moindre représentation de la catégorie C (65% du total des agents de la Ville) s'explique par le fait que de nombreux postes de cette catégorie ne sont pas télétravaillables.

Les points positifs relevés lors de cette étude sont :

- La réduction des temps de transport domicile-travail
- La possibilité de travailler plus efficacement sur certains dossiers/missions ou être au calme
- La réduction du niveau de fatigue
- Une meilleure conciliation vie professionnelle et vie personnelle
- Et de manière plus limitée pour des raisons de santé

Certaines difficultés ont cependant été pointées :

- Environnement de travail, pas toujours optimal à domicile : Ni pièce ni mobilier dédié pouvant entraîner des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS);
- Équipement informatique quelquefois défaillant : outils de visio-conférence, logiciels de téléphonie.
- Éloignement du groupe de travail, sensation d'isolement, Risques Psycho-Sociaux (RPS)
- Surcharge de travail constatée pour les encadrants mais également pour les agents restés en présentiel.

Une attention particulière doit être portée sur ces derniers pour lesquels la période de crise a été synonyme de stress, d'isolement, de perte de sens de leur travail et du sentiment de n'avoir pas été associés aux décisions d'organisation du service, dans des proportions bien supérieures aux agents en télétravail.

Pour autant 88% des agents ayant été en télétravail souhaitent continuer à avoir cette possibilité, sous une forme hybride, lors du retour à un fonctionnement normal des services, ce qui conforte la décision de notre organisation syndicale d'accompagner ce développement.

L'accord télétravail comporte certaines mesures importantes destinées à développer et à encadrer la pratique tout en protégeant les agents :

- **La demande se fait sur la base du volontariat.**
- **Le télétravail est à tout moment réversible.**
- La durée maximale est de **3 jours par semaine**, il est possible de télétravailler **par demi-journée**. Quelle que soit la quotité de temps travaillé (temps partiels inclus), deux jours sur site sont obligatoires.
- **L'agent conserve son poste de travail dans son service** (pas de Flex office)

L'UNSA se pose cependant des questions sur l'attitude qu'auront demain les directions et les services quant à l'octroi des jours de télétravail, dès lors que celui-ci ne sera plus obligatoire. Il ne faudrait pas que dans la

perspective de « la reconstitution des collectifs de travail », on interdise demain ce que l'on avait recommandé hier.

D'autant plus que la période de télétravail obligatoire a montré son efficacité et a permis de développer les compétences et les habitudes de chacun concernant le travail à distance.

Nous resterons vigilants à propos de la mise en place du télétravail afin que chaque agent voie son choix respecté **dans le respect de l'organisation des services.**

La question de la rémunération.

L'accord télétravail a été signé à la ville de Paris avant qu'un accord ne soit signé à l'état et dans des conditions financières moins favorables : 2,50€ par jour dans la limite de 120€ par an à Paris, 2,50€/jour dans la limite de 220€ par an pour l'état.

Cependant, une clause de revoyure au bout d'un an a été incluse dans l'accord signé le 2 juillet 2021. Celle-ci prévoit une hausse de l'indemnité liée à l'augmentation du coût de la vie notamment du coût de l'énergie. Il est bien évident qu'au vu de l'évolution actuelle des prix une augmentation de ce montant est impérative. D'autant plus que la Ville de Paris, du fait du télétravail obligatoire, non rémunéré pendant la pandémie, a pu faire des économies substantielles sur ce poste.

L'UNSA a d'ores et déjà informé la municipalité qu'elle demandait, a minima, l'alignement de l'indemnité des personnels parisiens sur celle versée à l'état.