



### Télétravail

## Le cadre actuel, les perspectives, le piège !!

**Devant les consignes données par les Directions sur la reprise du travail en présentiel, il est important de rappeler les directives prudentes de la Secrétaire Générale de la Ville !**

Le recours au télétravail est maintenu pour toutes les activités qui le permettent ! La règle de 5 jours télétravaillés par semaine demeure même s'il est possible pour les agents qui le souhaitent de venir sur leur lieu de travail...

**Les agents sont seuls juges de leur retour. Aucune obligation !**

**Le maintien du télétravail et la mise en place d'un cadre général à la rentrée amènent toutefois quelques remarques.**

Il est indéniable que sa généralisation à la Ville a permis de protéger la santé des agents et aussi d'améliorer le bien-être de certains.

Mais le télétravail n'est pas pour autant un progrès social ! Il n'y a, en effet, pas d'amélioration des conditions de vie et de travail. Le cadre que souhaite imposer la Ville n'est qu'un approfondissement de la libéralisation du travail et son corollaire l'individualisation.

Dans le télétravail, la relation sociale n'existe pas. Le collectif de travail existe, certes, mais il est loin et intermittent ! Nous ne sommes pas si loin du travailleur indépendant surtout en lien avec son encadrement.

Le maintien d'un collectif de travail est essentiel : c'est un moyen de faire entendre une parole critique, de résister aux injonctions parfois contradictoires de l'encadrement, d'exposer les problématiques du travail (rapport aux autres, surcharge d'activité, conditions de travail...) qui mettent à mal notre santé et la qualité du service rendu.

Nous voyons bien la logique libérale mise en œuvre à la Ville qui impose dans tous les aspects du travail l'individualisation : des situations, des primes donc des salaires, des carrières, des objectifs...

Comment dès lors agir collectivement quand les collectifs de travail sont éclatés et qu'il est difficile de les réunir en un même lieu ?

Si les agents bénéficiaient de conditions de logement satisfaisantes, c'est-à-dire un logement décent à Paris, auraient-ils envie de télétravailler ? « La ville du ¼ d'heure » prônée par la municipalité devrait également s'appliquer en priorité aux agents !

Ces questions n'intéressent manifestement pas la haute administration de la Ville qui dans son document intitulé « cadre général du télétravail applicable à la Ville de Paris » évoque une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Pour les femmes, majoritaires à la Ville, il s'agit surtout de l'envahissement des tâches ménagères, de la garde des enfants... dans la sphère professionnelle ! En cas d'enfant malade, il sera facile pour l'encadrement, sous couvert de compréhension, d'« autoriser » un travail en pointillé (visite chez le médecin...) mais un travail quand même et un droit en moins !

La Ville évoque par ailleurs « la prévention des risques professionnels notamment la fatigue accrue par les trajets domicile / travail... » or ces trajets ne rentrent pas dans le cadre des risques professionnels : c'est ce qu'a soutenu la DRH aux agents ayant exercé leur droit de retrait par rapport aux risques de contamination dans les transports en commun au début de la pandémie ! Là encore, si les agents habitaient près de leurs lieux de travail, cette question ne se poserait pas !

**C'est donc à nous d'imposer à ce cadre du télétravail qui va se mettre en place nos revendications !  
Nous devons aussi être vigilants quant à la négociation sur les futurs rythmes de travail !  
Pour des conditions de travail satisfaisantes et le maintien du collectif de travail !!**