

Propositions d’amendements au projet d’Accord cadre télétravail

*CHSCT central du 28 juin 2021*

Préambule page 3

Amendement 1

« En choisissant de favoriser le télétravail….~~la prévention des risques professionnels~~ notamment ~~la fatigue accrue par les trajets domicile/travail~~… ».

Enlever ou l’un ou l’autre.

Commentaire : Les trajets domicile/travail ne rentrent pas dans le cadre des risques professionnels. C’est ce qu’ont soutenu DRH et SRH aux agents qui ont exercé leur droit de retrait par rapport aux risques de contamination dans les transports en commun. Par ailleurs des psychologues du travail évoquent aussi le temps de transport comme utiles comme « sas de décompression, pour écouter la radio dans sa voiture, lire dans les transports, marcher.. » (Élisabeth Pélegrin-Genel urbaniste et psychologue du travail citée par l’INRS).

« La gestion de l’impact environnemental avec la diminution de l’impact carbone liée aux transports »

Commentaire : l’évaluation des conséquences de l’impact carbone est à évaluer sur le long terme. Exemple : évaluer l’impact de l’utilisation de la climatisation individuelle de domiciles de milliers de télétravailleurs-lleuses pendant les épisodes caniculaires dont la fréquence, la durée et l’intensité vont augmenter dans les années à venir.

Amendement 2

«  En contribuant à l’attractivité de la Ville en matière d’innovation et ~~d’égalité professionnelle femme/homme~~,... »

Commentaire : désaccord avec l’idée qui le télétravail est un outil favorisant l’égalité, tant sur le plan professionnel qu’en dehors. Du côté de la sphère domestique, les premiers bilans sont négatifs.

 Si la majorité de collègues en télétravail était des femmes, des effets de structure sont possible : des femmes plus éloignées que les hommes du site et du Collectif de travail, dont la visibilité est plus faible que les hommes, etc…

C’est pourquoi, nous avons demandé des ajouts sur ces questions dans le questionnaire..

Références :

« Télétravail, le piège du domestique »

<https://www.liberation.fr/idees-et-debats/teletravail-le-piege-du-domestique-20210223_3UQBZ7BMPVDB3NSWD2237A6NZ4/> « A travailler davantage à la maison, les femmes feraient davantage… la cuisine, la vaisselle, le ménage » « À l’ère du télétravail, la charge domestique des mères de famille serait accentuée et les desservirait pour mener à bien leur carrière professionnelle... »

*ou encore :* [*https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/pourquoi-le-teletravail-est-facteur-dinegalite-pour-les-femmes/*](https://www.forbes.fr/femmes-at-forbes/pourquoi-le-teletravail-est-facteur-dinegalite-pour-les-femmes/) *25062020.*

*Vissée à leur ordinateur sur un coin de table de la cuisine ou dans un espace de bureau improvisé dans la chambre encombrée, de nombreuses femmes “se sont engouffrées dans les interstices de temps que leur laissaient les tâches domestiques durant tout le confinement pour travailler à distance“, constate la sociologue Frédérique Letourneux qui rappelle que dans l’histoire des conquêtes du féminisme, investir le marché du travail a permis aux femmes de ne plus être assignées à la sphère domestique : « il ne faudrait pas que ce qui est présenté ( le télétravail) comme un bénéfice pour tous, renforce, dans la réalité, les assignations de classe et de genre. » écrit-elle dans le webzine AOC*.

*Au sein de son enquête sur la construction du « Chez-soi au travail », la sociologue met en exergue les confusions au sein de l’espace du domicile entre rôles professionnel et domestique, les arbitrages entre temps et espaces de travail et de non-travail. Parce que cela relève souvent d’une négociation entre la personne concernée et son entourage proche (conjoint, enfant), mais l’organisation d’un chez-soi de travail est souvent inégalitaire. Car “en la matière, les pères négocient souvent mieux que les mères. Certains expliquent que le mercredi, ils ferment la porte à clé !” précise Frédérique Letourneux à Télérama. Selon une étude du Boston Consulting Group, le confinement et le télétravail n’ont fait qu’accroître les inégalités entre les femmes et les hommes : si 45 % des parents ont déclaré se répartir à égalité les tâches quotidiennes, depuis le début de la crise, le temps supplémentaire passé à réaliser ces tâches est de 17 % plus élevé pour les femmes que pour les hommes.*

*Au sein de son enquête sur la construction du « Chez-soi au travail », la sociologue met en exergue les confusions au sein de l’espace du domicile entre rôles professionnel et domestique, les arbitrages entre temps et espaces de travail et de non-travail. Parce que cela relève souvent d’une négociation entre la personne concernée et son entourage proche (conjoint, enfant), mais l’organisation d’un chez-soi de travail est souvent inégalitaire. Car “en la matière, les pères négocient souvent mieux que les mères. Certains expliquent que le mercredi, ils ferment la porte à clé !” précise Frédérique Letourneux à Télérama. Selon une étude du Boston Consulting Group, le confinement et le télétravail n’ont fait qu’accroître les inégalités entre les femmes et les hommes : si 45 % des parents ont déclaré se répartir à égalité les tâches quotidiennes, depuis le début de la crise, le temps supplémentaire passé à réaliser ces tâches est de 17 % plus élevé pour les femmes que pour les hommes.*

*Frédérique Letourneux est docteure en sociologie, rattachée au Centre Georg Simmel à l’EHESS. Elle a soutenu une thèse sur les graphistes free-lance, les pigistes et les secrétaires indépendantes intitulée « À distance – Enquête sur les formes contemporaines du travail à domicile ».*

Nous demandons de l’entendre sur ce sujet sur un CHSCT sur le télétravail pour qu’elle puisse venir exposer ses résultats d’enquête*.*

Amendement 3

 « Soucieux de l’efficacité du service rendu et de la qualité de vie au travail des agents, en particulier par la prévention des TMS et des RPS, le présent texte vise à proposer... »

Amendement 4 à ajouter page 4

Ajouter un article 1 bis Principes de prévention des risques professionnels

Le télétravail est mis en œuvre dans le cadre de l’obligation de prévenir les risques professionnels et des principes généraux de prévention : la nécessité d’éviter les risques, de combattre les risques à la source, d’adapter le travail à l’homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail ou même de prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.

Commentaire :

<https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/protocole_accord_RPS_FP.pdf>

La prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique. Doc DGAFP en lien sur intraparis : [https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/,DanaInfo=intraparis.mdp,SSL+Portal.jsp?page\_id=2964](https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/%2CDanaInfo%3Dintraparis.mdp%2CSSL%2BPortal.jsp?page_id=2964)

« La prévention comporte plusieurs facettes : en amont de la manifestation de risques (prévention primaire), en accompagnement face à des situations à risque (prévention secondaire) voire en gestion d’une situation de crise (prévention tertiaire). La prévention primaire est essentielle car elle vise à supprimer le risque à la source par le biais d’une réflexion sur l’organisation du travail notamment. **Si la prévention est l’affaire de tous, il est de la responsabilité des chefs de service, chefs d’établissement et autorité territoriale, de veiller à ce que des actions concrètes permettant de traiter les risques à la source soient mises en œuvre. »**

Amendement 5

Article 2 Principe de volontariat et de réversibilité

Ajouts

« Le télétravail ne peut être mise en œuvre...L’autorisation est délivrée en veillant à l’équité de traitement entre les agents, ce qui nécessite pour l’encadrant de regarder et de considérer l’ensemble des demandes de télétravail à l’instant T (nombre d’agent-e-s, nombre de jours demandé, sur jours fixes ou flottants, sur une base hebdomadaire ou autre...) et à la préservation de la cohésion interne du collectif de travail. »

Commentaire : Comme l’ensemble du document, la Ville émet des principes et des vœux mais précise très rarement les règles qui permettent de les appliquer. Équité de traitement ? Comment faire si un agent arrive dans un service et qu’il y a déjà trop d’agents en télétravail au regard de la « cohésion interne » ? L’agent va-t-il être lésé parce qu’arrivé après les autres ? Doit-il attendre un moment annuel / une campagne de vœux pour « redistribuer » le télétravail disponible ? Et si un encadrant doit choisir entre plusieurs agents, en dehors des nécessités de service, quels seraient les critères de ce choix ? Le choix ne se milite pas à accorder ou pas du télétravail : nombre de jours accordés, fixes ou flottants, sur une base hebdo ou quinzo ou mensuelle, etc.). Il faut une procédure et des critères pour éviter toute décision arbitraire (cf article 14).

Amendement 6

Article 3 Principe de confiance mutuelle et de responsabilité page 4

Ajout à la fin.

« La responsabilisation accrue induite par le télétravail ne remet pas en cause les obligations de protection de la santé physique et mentale des agent-e-s fondée sur la prévention primaire et la nécessaire adaptation du travail à l’homme qui incombent à l’administration. »

**Amendement 7**

Article 4 Définition des activités pouvant être exercées en télétravail

...

« Toutes les activités peuvent être télétravaillées à différents degrés à l’exception de :

-…

-… »

Ajout

 - d’activités techniquement télétravaillables mais dont la qualité au regard de la mission d’intérêt général, le caractère éthique ou du sens du métier en seraient altérées.

Commentaire : des missions sont télétravail mais sauf situation exceptionnelle il n’est pas souhaitable qu’elles basculent en télétravail / distanciel : accueil et suivi par un psychologue du travail du SAM, suivi de personnes en difficulté par des travailleurs sociaux (fracture numérique), etc..

**Amendement 8**

Article 5 page 5

Ajouter au début :

D’ici la fin 2021, l’ensemble des directions de la Ville et des acteurs-trices de prévention à l’échelle de la direction (CHSCT, BPRP, médecins de prévention référents, psychologues du SAM…) évaluent l’expérience du télétravail et son impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Déclinée dans tous les services concernés et associant les agents, cette évaluation des risques permettra l’actualisation des Documents uniques (DUERP) de direction, de site, de service. Elle sera aussi un point d’appui pour l’élaboration des « projets d’organisation en télétravail » (cf article 6)

Sa synthèse à l’échelle de la Ville permettra d’améliorer le document cadre sur le télétravail à la Ville.

Commentaire : l’Accord du 22 octobre 2013 de prévention des RPS pour la Fonction publique relève qu’une « politique efficace de prévention des risques professionnels » nécessite « une approche qui prenne en compte le travail réel, s’appuyant sur le vécu des acteurs et l’analyse des prescriptions dans le cadre de l’organisation du travail dans les services concernés et prenant en considération les spécificités de chaque unité de travail. Elle implique que les agents soient effectivement associés à cette démarche de prévention sur leur lieu de travail comme au travers de leurs représentants dans les CHSCT ». Il relève aussi que « les employeurs publics doivent prendre toutes les mesures pour la participation effective des agents » « nécessaire à la connaissance précise des causes, la définition des mesures de prévention et l’appropriation collective du diagnostic et des préconisations. Les employeurs publics doivent aussi s’assurer de « l’adéquation entre les moyens et les missions ».

**Amendement 9 :**

Ajout

« Pour permettre une analyse précise du travail, cette évaluation est réalisée par les encadrants qui associent les agent-e-s individuellement mais aussi collectivement en réunion d’équipe, afin de réaliser une évaluation des activités dont ils-elles ont la charge, à partir des outils fournis par la DRH.

La réflexion en équipe a pour but de recenser les tâches télétravaillables au regard des possibilités techniques mais aussi de la qualité des missions, du sens et de l’éthique du travail et de la préservation du Collectif de travail. »

**Amendement 10 :**

« Les encadrants associent en tant que de besoin le SRH, le BPRP, les médecins de prévention référents de la direction, à la réalisation des cartographies. »

**Amendement 11 : page 6**

Article 6 Projet d’organisation du télétravail au sein d’un service  ~~(Projet d’organisation du service en télétravail)~~

Commentaire : la formulation initiale peut laisser entendre que le projet d’organisation entend organiser le télétravail pour tout un service (ce qui est contradictoire avec l’idée précédente de cartographier ce qui peut être en télétravail ou pas).

…

…

**Amendement 12  : page 6**

Ajouts

« La rédaction du projet d’organisation de service est faite en associant les agent-e-s en réunion de service, si possible en présentiel. Cette rédaction s’appuie sur les outils proposés aux encadrants dans le guide de l’encadrant en télétravail, celui-ci étant soumis pour avis au préalable au CHSCT central. »

**Amendement 13**

« Afin de garantir cohérence et équité, les projets d’organisation de service font l’objet d’une harmonisation coordonnée par les SRH et sont présentés au comité de direction. Une présentation de ces projets d’organisation et de leur harmonisation est faite en CHSCT de chaque direction... »

…

Titre 3 Règles de gestion du télétravail

Article 7 : Les lieux du télétravail

…

**Amendement 14** *page 7*

Ajout

« L’agent peut être autorisé à télétravailler à son domicile ou dans un autre lieu que son domicile, dès lors que les conditions d’installation correspondent aux normes et recommandations de prévention des risques professionnels (TMS, RPS,...) pour le travail de bureau : mobilier ergonomique (fauteuil, bureau et matériel informatique), espace dédié d’environ 10m2 (norme AFNOR), système permettant à l’agent de travailler dans une ambiance thermique comprise entre 19 et 25°C en cas de grand froid et pas au-delà de 33°C (recommandation INRS) en cas de canicule, normes du code du travail en matière d’ambiance sonore et lumineuse, de ventilation et de qualité de l’air, de conformité électrique, de confidentialité et de débit internet ~~le permettent~~. Le télétravail dans un lieu éloigné du lieu de travail habituel... »

Commentaire : extrait du guide Ville de Paris « Ma santé et le travail sur écran » (il s’agit de donner les moyens matériels aux agents en télétravail de pouvoir respecter ces gestes de prévention (impossible sans espace dédié, sans fauteuil ergonomique, sans écran en plus de l’ordi portable, etc…)

[https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/,DanaInfo=intraparis.mdp,SSL+Portal.jsp?page=blog&id=21184&portlet\_id=11716](https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/%2CDanaInfo%3Dintraparis.mdp%2CSSL%2BPortal.jsp?page=blog&id=21184&portlet_id=11716)



**Amendement 15**

Article 8 Les jours du télétravail

…

…

« Le temps de travail exercé en télétravail ne peut être, ~~en règle générale,~~ sauf dérogation autorisée par la loi, supérieur à 3 jours par semaine et le temps de présence sur le lieu d’affectation inférieur à deux jours par semaine. Ce minimum et ce maximum peuvent s’apprécier sur une base ~~mensuelle~~. Quinzomadaire »

Commentaire : Avec une base mensuelle l’agent pourrait cumuler 12 à 15 jours de télétravail soit 2,5 à 3 semaines d’affilée hors du site de travail. Comment assurer « un cohésion du collectif du travail » dans ces conditions ? Et dans un service plusieurs agent-e-s sont « mensualisés », la cohésion serait encore plus difficile.

La base quinzomadaire introduit une souplesse (on peut aller jusqu’à 6 jours en dehors du site de travail, une semaine et un jour) mais oblige à une présence d’au moins une semaine sur deux, évitant une fragilisation potentielle du Collectif de travail.

…

**Amendement 16**

Ajouts

« En cas d’exercice des fonctions à temps partiel, la quotité de travail en télétravail est exercée en respectant le temps minimum de 2 jours sur site… Le positionnement des jours flottants est déterminé par le supérieur hiérarchique sur proposition de l’agent-e selon une périodicité qu’ils déterminent (au minimum pour le trimestre). »

Commentaire : garantir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale, donc permettre aux agents d’anticiper

**Amendement 17**

« … dès lors qu’il est prévenu par écrit ~~48h~~ 3 jours à l’avance par son supérieur hiérarchique.

~~Il est possible de décaler les jours fixes de télétravail dans le même mois sous réserve de respecter le minimum et le maximum du deuxième alinéa~~. »

Commentaire : garantir la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée et familiale, donc permettre aux agents d’anticiper

Article 9 La gestion du temps de travail

« Les règles...variable dont il relève. »

« Le télétravail...Afin de...et de prévenir les risques psycho-sociaux et de garantir les principes de la déconnexion, l’encadrant précise dans le projet d’organisation du service les plages sur lesquelles les agent-e-s sont tenu-e-s d’être joignables, notamment pour assurer la continuité du service, et celles au-delà desquelles les agents ne travaillent pas.

**Amendements 18, 18 bis et 18 ter**

Ajout

«  Comme l’indique la fiche RH « Concilier déconnexion et télétravail », l’agent ne doit « pas être joignable à chaque instant » de son temps de travail. Doivent être définies « deux plages de deux heures, une le matin et l’autre l’après-midi » où l’agent doit pouvoir être contacté. »

[https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/,DanaInfo=intraparis.mdp,SSL+Portal.jsp?page\_id=2691](https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/%2CDanaInfo%3Dintraparis.mdp%2CSSL%2BPortal.jsp?page_id=2691)

Ajout

Des dispositifs automatiques sont mis en œuvre garantissant les temps de « non travail » (outils bridés, impossibilité de recevoir des sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail) »

Remplacer

« Les horaires effectués en télétravail … encadrant. ~~Le dépassement récurent~~ Les dépassements en télétravail ~~doit~~ doivent faire l’objet d’un entretien pour évaluer pour évaluer les raisons de celui-ci et le cas échéant ~~mieux adapter~~ réduire la charge de travail...évaluation annuel. »

Commentaire : la notion de récurrence est floue, elle ne veut rien dire en soi, laissée à l’appréciation de la subjectivité de l’agent et de l’encadrant.

Article 10 Le respect de la confidentialité et le bon usage des outils digitaux

**Amendement 19**

Ajout

« guide du télétravail, celui-ci étant soumis pour avis au préalable au CHSCT central. »

**Amendement 20**

« Les outils digitaux sont utilisés conformément aux orientations de la Ville...membre du service »

 Comme l’indique la charte de la déconnexion et la fiche RH « Déconnexion, les bons usages » : « Les appels téléphoniques ou l’envoi de SMS doivent se faire en direction de téléphones professionnels pendant les horaires de service ».

L’agent doit donc être joignable sur les plages de son temps de travail prédéfinies et via son ordinateur professionnel mais il n’a pas à être contacté sur son téléphone personnel, par téléphone, SMS ou application de type WhatSapp.

[https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/,DanaInfo=intraparis.mdp,SSL+Portal.jsp?page\_id=2691](https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/%2CDanaInfo%3Dintraparis.mdp%2CSSL%2BPortal.jsp?page_id=2691)

Article 11 : L’accident de service page 9

**Amendement 21**

Ajouter

« Toute violence commise par un tiers pendant le temps de travail de l’agent.e est traitée comme un accident de travail »

**Amendement 22**

Ajouter une article 11 bis Prévention des risques liés au travail isolés

« Pour prévenir les risques professionnels accrus par la situation de travailleur-lleuse isolé-e, un boitier d’alerte est donné à chaque agent-e en télétravail. Un dispositif organisationnel accompagne cet outil technique (formation à l’utilisation, chaîne d’alerte actualisée chaque année (administration, proches / connaissance du lieu de travail (domicile ou autre),…). »

Article 12 : la déconnexion

…

**Amendement 23**

Ajouter

« Des dispositifs automatiques sont mis en œuvre garantissant la déconnexion (outils bridés/inopérants, + impossibilité d’être joignable en dehors de plages de service prévues et impossibilité de recevoir des sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail). »

Article 14 la demande de télé travail de l’agent

…

**Amendement 24**

…

 ~~« L’agent peut formuler cette demande à n’importe quel moment. La demande est à renouveller lors d’un changement d’affectation. »~~

Remplacer par le paragraphe :

« Dans un service, les agent-e-s formulent leur demandes à l’occasion de la campagne annuelle d’entretiens d’évaluation. Comme pour les congés, ce recensement collectif est un moyen pour l’encadrant-e de répondre de manière équitable aux demandes. C’est à l’issue de ces entretiens que l’encadrant décide de l’organisation du télétravail et de sa répartition dans le service. Des agent-es peuvent faire leur demande à un autre moment de l’année (notamment s’ils-elles arrivent dans le service après la campagne annuelle d’entretiens annuels d’évaluation). »

Commentaire : Équité de traitement ? Comment faire si un agent arrive dans un service et qu’il y a déjà trop d’agents en télétravail au regard de la « cohésion interne » ? L’agent va-t-il être lésé parce qu’arrivé après les autres ? Doit-il attendre un moment annuel / une campagne de vœux pour « redistribuer » le télétravail disponible ? Et si un encadrant doit choisir entre plusieurs agents, en dehors des nécessités de service, quels seraient les critères de ce choix ? Le choix ne se milite pas à accorder ou pas du télétravail : nombre de jours accordés, fixes ou flottants, sur une base hebdo ou quinzo ou mensuelle, etc.). Il faut une procédure et des critères pour éviter toute décision arbitraire.

**Amendement 25**

~~« L’encadrant peut déterminer un délai...dès l’entretien de recrutement. »~~

Remplacer par :

« À l’arrivée dans un service, pour garantir l’insertion dans le collectif de travail, un délai d’au moins 1 mois et ne pouvant pas excéder 3 mois est requis avant le passage en télétravail. »

Commentaire : sauf dérogation (télétravail de droit pour raison médicale), il convient de créer les conditions d’une insertion dans le collectif de travail et de sa cohésion.

**Amendement 26**

Remplacer / ajouter

« La demande de l’agent est accompagnée d’un questionnaire relatif aux conditions ~~d’autonomie~~ de télétravail (dont le modèle sera préalablement soumis pour avis au CHSCT central) ainsi que de l’attestation sur l’honneur de conformité des installations électriques sur le modèle proposé par l’administration »

« Ce questionnaire permet à l’encadrant de vérifier que l’agent peut travailler dans un environnement protecteur donc conforme aux normes et recommandations de prévention des risques professionnels (TMS, RPS,...) pour le travail de bureau : mobilier ergonomique (fauteuil, bureau et matériel informatique), espace dédié d’environ 10m2 (norme AFNOR), système permettant à l’agent de travailler dans une ambiance thermique comprise entre 19 et 25°C en cas de grand froid et pas au-delà de 33°C (recommandation INRS) en cas de canicule, normes du code du travail en matière d’ambiance sonore et lumineuse, de ventilation et de qualité de l’air, de conformité électrique, de tranquillité/confidentialité et de débit internet. »

« Le questionnaire relatif aux conditions de télétravail ~~d’autonomie~~ invite aussi l’agent à se positionner au regard de son organisation, de sa relation avec son encadrant et les autres agents du service, de sa capacité à réaliser ses activités et à rendre compte de manière spontanée de son travail. »

« Dans le cadre de la prévention des TMS et des RPS, l’encadrant est invité à interroger d’éventuelles difficultés lies à l’environnement de travail qui pourraient motiver le souhait de l’agent de télétravailler. Dans ce cas, l’encadrant peut faire appel aux acteurs de la prévention pour étudier les possibles réponses aux difficultés de l’agent. »

Article 15 : L’évaluation de la demande par l’encadrant

**Amendement 27  page 10**

Ajout

« La Commission Administrative Paritaire…., en cas de refus opposé à une demande de télétravail ou de désaccord sur ses modalités (nombre de jours, jours fixes, …) ….Un tel refus doit être motivé. »

Article 16 : Le contenu de l’autorisation individuelle

Article 17 : Le suivi de l’autorisation du télétravail

**Amendement 28**

...questionnaire relatif aux conditions de télétravail ~~d’autonomie…~~

**Amendement 29**

« Lorsque les modifications ont pour objet de diminuer le nombre de jours de télétravail autorisés elles prennent effet après un préavis de deux mois l~~e délai de prévenance pouvant être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée. »~~

Commentaire : La Ville parle conciliation vie professionnelle et vie personnelle et en cas de nécessité de service veut autoriser un retour sur site quasiment du jour au lendemain.

Article 18…. la fin de l’autorisation page 11

**Amendement 30**

~~« … Dans le cas ou il est mis fin à l’autorisation de télétravail à l’initiative de l’administration le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée... »~~

Même commentaire : La Ville parle conciliation vie professionnelle et vie personnelle et en cas de nécessité de service veut autoriser un retour sur site quasiment du jour au lendemain.

Article 19 Le positionnement de l’agent télétravailleur

**Amendement 31**

Supprimer

«  ~~Éviter le report de charge sur les autres agents...~~

Commentaire : la culpabilisation concernant un éventuel report de charges n’a rien à faire ici (suspicion à l’égard des collègues en télétravail). Outre que ce souhait est valable pour n’importe quel agent, il évacue la question de la charge globale de travail (ou le fait révélé pendant la pandémie que des collègues en télétravail en « faisaient beaucoup plus ».

Article 20 : Le positionnement de l’encadrant d’agents télétravailleurs

La relation…

« Le télétravail induit un mode de management davantage fondé sur l’évaluation des résultats que sur le contrôle de la présence sur le poste de travail… qualité de service »

Commentaire : rédiger ici quelque-chose sur les dangers psycho-sociaux du management par objectifs et proposer des moyens concrets de le contre-carrer. Il faut parler des moyens pour faire le travail

« L’encadrant…

- **Amendement 32**

-

- En matière de management de l’information :…. »

«  Comme l’indique la charte de la déconnexion et la fiche RH « Déconnexion, les bons usages » « Les appels téléphoniques ou l’envoi de SMS doivent se faire en direction de téléphones professionnels pendant les horaires de service ».

L’agent doit donc être joignable sur les plages de son temps de travail prédéfinies et via son ordinateur professionnel mais il n’a pas à être contacté sur son téléphone personnel, par téléphone, SMS ou application de type WhatSapp.

[https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/,DanaInfo=intraparis.mdp,SSL+Portal.jsp?page\_id=2691](https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/%2CDanaInfo%3Dintraparis.mdp%2CSSL%2BPortal.jsp?page_id=2691)

Commentaire : problème des outils qui ont explosé avec le 1er confinement de type boucle whatsapp d’équipe avec les encadrants.

**Amendement 33**

Article 23 les moyens informatiques et le mobilier

 page 13

« L’ensemble des agents ayant des fonctions ~~pouvant être~~ exercées en télétravail de manière régulière est doté du matériel informatique nécessaire à l’exercice du télétravail. »

**Amendement 34**

Remplacer

~~A la demande, et si l’activité le nécessite,~~ les agents ~~peuvent bénéficier~~ bénéficient d’un ou plusieurs équipements parmi les matériels suivants : second écran, un clavier, une souris, une sacoche de transport ainsi que d’un casque de communication.

**Amendements 35**

Remplacer

~~Les agents ne pouvant bénéficier de deux ordinateurs l’ordinateur portable, , remplace l’ordinateur fixe de bureau, qui est réemployé par la DSIN.~~

par :

Conformément à l’article 7 (« L’agent conserve un poste de travail personnel sur son lieu d’affectation »), pour prévenir les risques de RPS liées aux pratiques de « flex office » (ne pas avoir sa place au bureau), pour aussi prévenir les risques de TMS induits par le transport de charges dans les transports en commun, les agents conservent leur ordinateur fixe sur site.

Pour permettre à l’agent-e de mettre en œuvre les bons gestes et postures de prévention des TMS, les agents disposent d’un ordinateur portable et d’un écran à leur domicile.

Commentaire : un ordi portable et un seul écran ne permettent pas de respecter deux nécessités : prévenir les TMS (à domicile : portable sans écran supplémentaire ou portable à déplacer dans les transports) et garantir l’article 7 : « l’agent conserve un poste de travail personnel sur son lieu d’affectation ».

L’administration dit vouloir prévenir les TMS (travail sur écran) et explique son opposition au « flex office ». Elle doit s’en donner les moyens. Il faut l’ordi fixe au bureau et l’ordi portable avec écran à domicile.

*« L’intégration des nouveaux arrivants sur des postes en “flex office”, non attribués individuellement pose problème. Il peut être difficile de nouer des contacts, de s’intégrer dans les collectifs, ... alors que l’on a besoin de repères spatiaux, relationnels et organisationnels lorsque l’on arrive » (Laurent Kerangueven, expert d’assistance conseil à l’INRS).*

*Question d’une Assurance multirisque de l’employeur en cas de dommage matériel au domicile.*

*https://ugictcgt.fr/accord-type-teletravail/*

Ajout

Ils-elles bénéficient d’un fauteuil ergonomique fourni par la Ville.

Article 24 la contribution aux frais

**Amendement 36**

Rajouter :

« L’administration fournit des tickets restaurants aux agents en télétravail dans la limite du nombre de jours télétravaillés. »

« Participation aux frais d’électricité, de chauffage, connexion internet, téléphone mobile et d’occupation de surface du lieu du télé travailleur. » à hauteur de 20 euros mensuels

Commentaire : déterminer un montant pour cette indemnité (électricité, abonnement internet, ventilation, chauffage ou climatisation, fauteuil et bureau si la ville ne fournit pas, question de l’assurance…).

Titre 7 : télétravail lors de circonstances exceptionnelles

Article 26 Contexte de recours

**Amendement 37***page 14*

~~« perturbations climatiques comme des pics de pollution ou de canicule »~~

Commentaire : pas question que le télétravail à domicile soit la réponse à des établissements surchauffés (et le domicile, il n’est pas surchauffé lui ? Et qui paye le surcoût lié à l’éventuelle climatisation du domicile en journée).

Article 27 Modalités de mise en œuvre

**Amendement 38**

Remplacer

~~Dans cette situation les membres du CT et du CHSCT sont informés, et la Ville porte une attention…prévention~~

Le CHSCT central est consulté pour avis sur la décision de recours au télétravail, son périmètre (agent concernés) et ses modalités lors de « circonstances exceptionnelles ».

Ajout

« L’agent-e qui ne peut télétravailler dans un environnement protecteur c’est à dire conforme aux normes et recommandations de prévention des risques professionnels (TMS, RPS,...) pour le travail de bureau est placé en ASA jusqu’à modification éventuelle de son environnement de travail (matériel informatique, fauteuil…):

Norme et recommandations : mobilier ergonomique (fauteuil, bureau et matériel informatique), espace dédié d’environ 10m2 (norme AFNOR), système permettant à l’agent de travailler dans une ambiance thermique comprise entre 19 et 25°C en cas de grand froid et pas au-delà de 33°C en cas de canicule (recommandation INRS) , normes du code du travail en matière d’ambiance sonore et lumineuse, de ventilation et de qualité de l’air, de conformité électrique, de tranquillité/confidentialité et de débit internet. »

Titre 8 : dispositions finales

Article 29 Le suivi de l’accord

**Amendement 39**

Ajouter

Chaque année un bilan du télétravail en particulier du point de vue de la santé, de la sécurité et des conditions de travail est soumis pour avis au CHSCT. Il est l’occasion d’une réactualisation de l’accord cadre comme du DUERP (Document unique d’évaluation des risques professionnels).

Commentaire :

La prévention des risques psycho-sociaux dans la fonction publique. Doc DGAFP en lien sur intraparis : [https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/,DanaInfo=intraparis.mdp,SSL+Portal.jsp?page\_id=2964](https://nomades.apps.paris.fr/intraparis/jsp/site/%2CDanaInfo%3Dintraparis.mdp%2CSSL%2BPortal.jsp?page_id=2964)

«  Prévenir les RPS implique d’identifier les facteurs de risque qui relèvent de l’organisation du travail, des relations sociales au travail ou des conditions d’emploi. La démarche de diagnostic des facteurs de risque est le point de départ de toute prévention. En matière de RPS comme pour l’ensemble des risques professionnels, elle se formalise dans le DUERP qui présente et analyse les principaux risques professionnels. Ce diagnostic, qui doit reposer sur une démarche participative intégrant les agents, permet ensuite la définition d’un plan de prévention des RPS en lien avec le CHSCT »