

TELETRAVAIL A LA DDCT : Parlons-en !

11^{ème} Newsletter DDCT

Alors que le télétravail « sous mode pandémie Covid » prendrait fin le 15 novembre, aucune discussion n'a été encore lancée avec nos collègues sur le devenir de cette forme de travail. Pourtant, la ville promeut le télétravail avec son nouvel accord cadre (29/07/21). Supap-FSU a voté contre car la majorité de nos propositions pour améliorer les conditions de travail du télétravailleur.se et protéger le travail en présentiel n'ont pas été prises en compte. Cet accord est notamment lamentable sur la prise en charge de l'employeur des frais inhérents au télétravail. Et il ne prend pas en charge des outils tels que par exemple un fauteuil adapté pour prévenir les Troubles Musculo Squelettiques.

Télétravail : Ce que la ville a dit qu'elle ferait :

Selon l'article 4 de l'accord, sont télétravaillables :

Toutes les activités peuvent être télétravaillées à différents degrés à l'exception de :
Celles nécessitant une relation continue à l'utilisateur
Celles liées à des conditions organisationnelles techniques ou de sécurité particulières.

L'article 5 et 6 précisent que les services doivent discuter en réunion d'équipe, en associant le BPRP sur l'analyse des modalités de télétravail si des agent.es. le souhaitent. Cette discussion doit porter sur les questions tant techniques que de la qualité du travail et d'organisation du télétravail. Ensuite, les services doivent proposer un projet qui permette à la fois de donner un cadre sur les jours possibles de télétravail (jusqu'à 3 possibilités de jours fixes ou de jours « qui bougent dits flottants »)/ Les ressources si il y a des problèmes/ L'accompagnement du travail/Des formations notamment pour l'encadrement et pour le respect du droit à la déconnexion.

Les services devront présenter au CHSCT de fin 2021, leurs travaux et les moyens de prévenir les risques pour la santé des agent.es. Le CT actera alors les mises en œuvre du télétravail en fonction des services. Puis des accords individuels pourront être passés avec les agent.es volontaires.

Télétravail : Ce que la ville fait en vrai !

Par exemple, dans le service politique de la ville, la direction semble avoir déjà exprimé en réunion des cadres qu'elle avait décidé que les postes d'agent.es d'équipe de développement local n'étaient pas télétravaillables. Nous avons demandé dès le mois de mai un retour sur le vécu du télétravail pour en tirer des enseignements. A la place, la direction a fait une réunion du service en ne traitant pas ce sujet.

Or, en cette rentrée, une enquête¹ a souligné que l'arrivée du télétravail a *été un bouleversement majeur pour les collègues*. Cette enquête souligne que :

- Toutes et tous considèrent leur travail comme un travail de proximité, au plus proche du quartier
- La majorité des collègues considèrent que les tâches sont *hybrides terrain/administratif*.

Les principales raisons du télétravail sont :

- Réduire le temps de transport
- Être au calme pour réfléchir et écrire

¹ Enquête de Rachel Chagnoleau : l'introduction du télétravail dans les pratiques de travail des chargés de développement local (septembre 2021).

- S'éloigner de lieu de travail parce qu'il est trop petit, vieillissant, inadapté ou bien parce que des difficultés internes existent.

Les différences de vécus du télétravail reviennent aux inégalités de locaux (plus le local est agréable, moins l'envie de télétravailler est présente) ; aux lieux de vie (plus le logement est grand, et plus le télétravail est bien vécu). À cela s'ajoute des inégalités de genre dans le vécu du télétravail.

Afin d'éviter que les modalités du télétravail ne se développent n'importe comment et surtout sans analyse à partir du travail réel des agent.es et sans les concerter, nous demandons :

1. D'associer les collègues aux débats sur les modalités réelles du télétravail à partir d'une même trame de question en associant à une réunion le Bureau de prévention des risques professionnels avec un point sur les conséquences du télétravail sur le travail et comment les prévenir (notamment la perte des temps informels, du travail comme collectif surtout quand on fait partie d'un service public, les risques sur la santé...).
2. Le développement local, pose la question du terrain comme cœur d'activité (relations habitant.es, associations, services publics que nous voulons humains et le moins dématérialisés possibles) mais également avec certaines activités comme les tâches administratives qui peuvent être télétravaillées. C'est ce que les collègues font depuis plus d'un an et demi. Il doit donc être discuté la possibilité d'allier le présentiel et le télétravail en fonction des besoins et en prenant compte les contraintes personnelles des collègues.
3. Que son introduction soit cadrée par des garanties face aux accidents du travail, et par un bilan au bout d'un an afin de vérifier que les agent.es, le collectif de travail et le travail réalisé se porte bien.
4. Pour le secteur administratif, des échanges ont eu lieu avec un fonctionnement de 2 jours en présentiel pour maintenir le collectif de travail. Un débat a eu lieu, ce qui est déjà positif.

Au-delà du service politique de la ville, afin que le télétravail ne soit pas imposé de manière descendante ou refusé sans réflexion sur l'organisation du travail avec les agent.es, demandons partout où cette question se pose des échanges dans nos services !

La nouvelle section DDCT du SUPAP FSU :

Contactez-nous : ddctsupap@gmail.com; nos newsletters DDCT sont consultables sur <http://www.supap-fsu.org/>

Ou joignez vos élu.es : Catherine Valadier, Catherine Albert, Anne Descombes, Marc Ziri, Julien Zambelli... 4/10/21