



Syndicat Unitaire des Personnels des Administrations Parisiennes

50 avenue Daumesnil 75012 Paris / tel 01 44 68 13 75 / mail: syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Questionnaire télétravail n°2

Attention à l'augmentation de la charge de travail

En 2021 le SUPAP-FSU avait voté contre l'accord télétravail de la Ville.

Nous estimions que la Ville ne respectait pas ses obligations en matière de protection de la santé des agent.es (augmentation possible du temps et de la charge de travail, mauvaise articulation avec la vie personnelle).

Nous estimions que la Ville ne donnait pas à tous les personnels les moyens de bonnes conditions de télétravail (indemnisation trop faible, pas d'assises et plans de travail ergonomiques accordés aux agent.es).

La DRH a réalisé une deuxième enquête auprès des collègues en télétravail.

Bien entendu le télétravail constitue une amélioration évidente pour des collègues qui s'économisent des temps de transports longs (83% des répondants à l'enquête DRH ont un temps de trajet domicile travail de plus d'une demi-heure et 43% ont un temps de plus d'une heure). C'est aussi un gain pour des collègues souvent confronté.es aux mauvaises conditions de travail des open space.

Cependant les résultats de l'enquête DRH confirment les difficultés auxquelles la Ville doit répondre.

Le télétravail peut se traduire par l'augmentation du temps et de la charge de travail, alors que la frontière entre espace professionnel et espace privé est abolie

46.4% des répondant.es (47,9% pour les femmes, 42,9% pour les hommes déclarent que leurs **plages horaires sont plus longues qu'en présentiel**.

La difficulté à se déconnecter après le travail est citée par 20,9% des répondant.es comme un des principaux point négatifs et **l'augmentation du temps de travail/ des tâches à réaliser par 8,3%** (9,3% des répondant.es affirme aussi qu'avec le télétravail la charge de travail en présentiel a augmenté !).

Près de **14% des agent.es disent avoir été joints par des collègues ou des supérieurs, en dehors des horaires de travail** pour les besoins du travail. Ce chiffre monte à 31% pour les « managers » !

Plus de **10% des répondant.es déclarent avoir travaillé entre vingt heures et minuit la semaine précédente** (3,6% sur plusieurs jours, 6,9% sur une journée).

16% des répondant.es disent avoir travaillé le samedi ou le dimanche précédent hors de leur lieu de travail principal (dont près de la moitié à plusieurs reprises).

7,1% disent avoir déjeuné en travaillant la semaine précédente et 28% disent avoir pris une pause déjeuner plus courte qu'en présentiel !

18,6% déclarent **avoir plus de difficultés (qu'en présentiel donc) à séparer vie professionnelle et vie privée, à se couper du travail**

L'absence de matériel ergonomique fourni est facteur de troubles musculosquelettiques et d'inégalités entre agent.es (taille du logement, revenu)

62.5% des répondant.es déclarent **télétravailler dans une pièce de vie** contre 37,1% qui ont accès à une pièce dédiée au travail.

23% disent ne pas disposer d'un plan de travail adapté et 36,5% disent ne pas disposer d'une assise adaptée (38,5% pour les femmes, 31.3% pour les hommes).

En tout **29,5% déclarent des inconvénients concernant leur lieu de télétravail**, des problèmes de régulation de la température (trop froide ou trop chaude) pour 11,30% et des problèmes de pollution sonore pour 6,50%.

13% disent que l'ambiance n'est pas toujours calme et silencieuse.

19,5% disent que le manque d'espace de travail adapté au domicile est un des principaux points négatifs, **8% évoquent l'interférence des tâches ménagères dans le temps de travail.**

L'augmentation de la charge de travail ou des conditions matérielles inadaptées peuvent avoir des conséquences sur la santé des agent.es.

Plus de 40% dit avoir expérimenté des troubles du sommeil une à trois fois la semaine précédente.

Les obligations de l'employeur doivent être respectées en particulier par rapport à de nombreux.ses **encadrant.es pour qui une flexibilité horaire totale est devenue la norme** (travail le soir parfois tard, travail le samedi, le dimanche).

Une vigilance particulière est aussi de mise pour **les collègues femmes.**

Historiquement le fait de quitter le domicile pour travailler a été une libération pour les femmes.

Être une professionnelle dans l'espace domestique représente des risques d'inégalité accrue :

- Dans l'articulation des temps alors que le temps hebdomadaire consacré au travail domestique et parental pour une femme culmine à 34h contre 18h pour un homme.
- De conditions de travail : les femmes sont plus fréquemment interrompues dans leurs tâches du fait de la conciliation des rôles professionnel et parental, leur charge mentale est plus importante et rend plus difficile de concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Un rapport du Sénat de 2019 expliquait aussi que le télétravail pourrait avoir pour corollaire " *une augmentation de la charge de travail domestique, un ralentissement de la carrière et un isolement croissant* ».

Le SUPAP-FSU défend :

- L'augmentation du plafond d'indemnisation
- Des dotations en matériel ergonomique (fauteuil, table ...)
- Des dispositifs techniques garantissant la déconnexion (outils numériques bridés à certaines heures) et donc la préservation du temps personnel et intime et la santé de chacun.e
- L'amélioration des conditions de travail sur site (création de postes, fin des open spaces...) et de l'accès aux logements sociaux proches afin que le télétravail puisse être un vrai choix
- Le refus du « tout numérique » qui déshumanise les services publics et exclue de nombreux.ses usager.es
- De nouveaux droits pour les télétravailleurs.lleuses (droit de contester en CAP le refus des modalités de télétravail demandées par l'agent.e et pas que le refus du télétravail)