



ADMINISTRATIFS, ENCADRANTS MAÎTRISE, CAPSA

POUR DU TÉLÉTRAVAIL DANS DE BONNES CONDITIONS !

La DJS a présenté sa cartographie de métiers pouvant être réalisés en télétravail dans le cadre du CHSCT du 9 décembre prochain. De nombreuses fonctions, pourtant de prime abord télétravaillables, sont pourtant exclues de la liste proposée par la direction ! Si la CGT observe le télétravail avec méfiance (voir l'enquête de la CGT sur le télétravail sur teletravail.ugictcgt.fr), on ne peut nier qu'il est aujourd'hui une demande forte des intéressé.e.s en 2021.

Méfiance, pourquoi ? Et bien le télétravail, n'est pas sans risque pour les agent.e.s et leurs droits ! 78 % des répondant-es interrogé.e.s déclarent ne pas mettre en place leur droit à la déconnexion et ne pas avoir de plages définies de joignabilité. Pour 40% des cadres, télétravail rime avec augmentation de la charge de travail. Pour 97% des interrogé.e.s, leur matériel de travail n'est pas optimale et enfin, pour 33%, le télétravail est une source d'anxiété ! Ainsi, ce mode d'organisation n'est pas anodin, il désocialise et engendre des effets secondaires néfastes.

Néanmoins, il permet à bon nombre d'agents de limiter leur temps de transport hebdomadaire et peut concourir s'il est bien encadré, proposé et non imposé, à enrichir son cadre de vie familial ! Ainsi, nous demandons à la DJS suite à de nombreuses réclamations de cadres et encadrants de notre direction de revoir sa copie et d'inclure de nouveaux agents dans sa cartographie de métiers télétravaillables, avec de 1 à 2 jours maximum de télétravail par semaine.

mais pas à n'importe quel prix !

- L'équipement informatique, les licences, les fluides (électricité, cartouches d'encre, abonnement Internet...), le matériel ergonomique de bureau, mais aussi les frais liés à l'utilisation des locaux (chauffage, participation au loyer, repas ...) doivent être prises en charge par la ville de Paris.
- Toutes les réglementations et tous les accords doivent être strictement respectés, le droit à la déconnexion en priorité, aucune communication professionnelle ne pouvant s'opérer en dehors de ce cadre strict. Un décompte rigoureux du temps télétravail devra être tenu à jour et présenté dans le cadre des CHSCT aux organisations syndicales.
- Les effectifs de travail doivent se retrouver physiquement et au complet au moins une fois par semaine afin d'encourager la socialisation professionnelle. Les temps informels, d'échange, de socialisation... doivent être intégrés dans le temps de travail car ils sont indispensables au fonctionnement du collectif.
- Le télétravail ne doit pas pouvoir être imposé et doit toujours être réversible à la demande.

