

Mise en place d'une expérimentation sur le télétravail à la Ville de Paris

À la suite de la consultation des agents en juin 2015 et afin de répondre à leurs attentes en matière de réduction de l'empreinte écologique et d'amélioration des conditions et du rythme de travail une expérimentation relative au télétravail à la Ville de Paris va être mise en place à compter de juin 2016.

Le décret sur le télétravail a été adopté le 11 février 2016.

- *Les principes du télétravail*

Il combine l'innovation dans les technologies de l'information et de la communication avec la notion de souplesse de travail ;

Il permet un surcroît d'autonomie et de mobilité pour l'agent – améliorations dans l'aménagement du temps de travail ;

Il diminue les trajets professionnels, donc la fatigue qui en résulte ce qui peut permettre une amélioration de la qualité de vie.

Toutes les activités peuvent être télétravaillées excepté celles nécessitant un contact quotidien en relation à l'usager, celles liées à des questions techniques ou de sécurité, ou celles exercées sur la voie publique.

Les mêmes règles s'appliquent au travailleur qu'il soit dans le service ou à domicile pour ce qui concerne son travail, et sa rémunération.

Basé sur le volontariat des agents et de leurs encadrants, le télétravail doit être néanmoins encadré :

- Réversible, effectué au domicile des agents, il sera mis en place dans un premier temps 1 jour par semaine et pour une durée forfaitaire de temps de travail journalier de 7h48.
- Le télétravail est une décision conjointe qui nécessite la formalisation par la signature d'un arrêté et d'une convention avec ses annexes entre l'encadrant et le télétravailleur.
- L'encadrant, quant à lui, doit mettre en place une organisation du service adaptée.

Le télétravailleur disposera d'un matériel informatique et téléphonique spécifiques. Il conservera son bureau dans le service.

- *Mise en place d'une expérimentation à la Ville de Paris*

Lancée sur un panel maximum de 164 agents (voir annexe) représentant la quasi-totalité des directions et des métiers, elle vise à tester le fonctionnement des applications et des logiciels métier à distance et l'adaptation du fonctionnement des services.

- *Dispositifs liés à la santé et à la sécurité du télétravailleur*

Les dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et la sécurité s'appliquent au télétravailleur. Une information renforcée du télétravailleur autour des risques professionnels sera mise en œuvre, un bilan vous sera présenté en fin d'année 2016.

Conformément aux principes généraux de prévention, certains risques ont été anticipés afin d'être, dans la mesure du possible, évités. Ceux-ci concernent exclusivement les aspects organisationnels, qu'ils soient ou non spécifiques au télétravail. Il s'agit des :

- Risques organisationnels : un accompagnement des agents est prévu via les conférences et les formations des agents : il sera notamment demandé à l'encadrant d'adapter l'organisation de son service au télétravail ainsi que la définition d'objectifs clairs. Le télétravailleur devra être joignable sur des plages fixes pendant la journée de télétravail. Ces plages seront déterminées à l'avance et conjointement entre l'encadrant et le télétravailleur.

- Risques induits par le télétravail (isolement, atteinte à la vie privée, surinvestissement) : pendant la phase d'expérimentation l'agent télétravaillera un jour par semaine. Il restera en contact avec son encadrant et ses collègues via le téléphone, le mail et, le cas échéant, la visioconférence. Le télétravailleur ne sera joignable que sur son numéro de téléphone professionnel afin de préserver sa vie privée.

Le forfait journalier de temps de travail de 7h48 permettra d'éviter le surinvestissement de l'agent.

Le souhait fort de la Ville de Paris de garantir le respect de la sphère privée de l'agent en télétravail à domicile fait que les risques bâtimentaires ne seront appréhendés que via l'obligation d'une déclaration sur l'honneur du télétravailleur relative à son installation électrique à domicile ainsi que sur l'extension de son assurance multirisques habitation.

- Risques liés aux postures de travail : Une infirmière du travail interviendra lors de la conférence dédiée aux télétravailleurs pour la prévention des risques liés aux postures de travail. Par ailleurs, les recommandations d'installation et de posture seront intégrées dans le guide à destination des télétravailleurs et des encadrants.

- *Les accidents de travail*

Les accidents imputables au travail et survenus au domicile du télétravailleur pendant les heures de travail seront reconnus comme des accidents de service. Les accidents de trajets ne seront reconnus que si le télétravailleur doit effectuer exceptionnellement un déplacement professionnel pendant son jour de télétravail.

- *Le comité scientifique*

Un comité scientifique est constitué auprès de la chef de projet télétravail à la DRH.

Composé d'une médecin du travail de la DRH (Dr Clodoré), d'une psychologue clinicienne du travail de la DRH (Mme Glomeron), et d'un sociologue spécialiste du télétravail (M. Planterose), il accompagne la mise en place de l'expérimentation en veillant aux conditions de travail des agents télétravailleurs et de leur encadrant, en mettant en place des questionnaires de satisfaction afin de suivre au plus près l'expérimentation, en participant au bilan qui sera présenté devant votre instance et en préparant le déploiement prévu en juin 2017 pour les agents volontaires.

- *Les outils d'accompagnement du télétravailleur et de l'encadrant*

Les outils d'accompagnement du télétravailleur et de l'encadrant ont été co-construits aux cours de groupes de travail avec les organisations syndicales (3 réunions) et les directions expérimentatrices (3 groupes de travail sur un thème spécifique) qui se tiennent depuis décembre 2015.

Ce sont à la fois les télétravailleurs, les encadrants et les collègues qui bénéficieront d'un encadrement tout au long de l'expérimentation.

2 conférences seront organisées par la DRH et mettront l'accent sur les conseils en matière de santé, et d'organisation du travail. Animées par un sociologue spécialiste du télétravail, elles constitueront un lieu d'échange et de partage sur ce thème. L'une sera spécifiquement dédiée aux encadrants afin de les accompagner dans la mise en place d'une organisation de travail adaptée, tournée vers la prévention des risques, visant à garantir l'égalité de traitement des agents et à permettre la fluidité des

échanges au sein du service. L'autre sera dédiée aux télétravailleurs et traitera notamment des risques posturaux.

Pour les télétravailleurs seront également organisées des formations spécifiques d'une demi-journée dédiées à la présentation et à la prise en main des outils informatiques- logiciels et applications métiers-, téléphoniques et de visioconférence, mis à la disposition du télétravailleur. Un descriptif fin des matériels sera également fourni à l'agent.

Sur le plan technique, la Ville de Paris fournit le matériel informatique et téléphonique pour que le télétravailleur puisse travailler dans de bonnes conditions sur les applications métier qu'il utilise. Un sac à dos pourra être fourni pour le transport du portable le jour du télétravail. Les agents demandeurs pourront également bénéficier d'une souris et d'un pavé numérique. Si l'application métier le nécessite, le télétravailleur pourra disposer d'un écran supplémentaire comme sur son lieu habituel de travail. L'assistance informatique de proximité de la DSTI sera à disposition de l'agent pendant son jour de télétravail.

Afin de guider le télétravailleur dans son choix d'opter pour cette organisation, la Ville de Paris mettra à sa disposition un questionnaire d'auto évaluation pour son propre usage. Un guide d'entretien à destination des encadrants a également été élaboré afin de les aider à conduire la discussion avec leur collaborateur candidat au télétravail.

Un guide du télétravailleur et de l'encadrant sera également mis à la disposition de tous afin de répondre aux questions principales qui peuvent se poser.

Un bilan de cette expérimentation est prévu au bout de 6 mois. L'évaluation des risques professionnels, effectuée au moment du déploiement du télétravail sera inscrite dans le Document Unique des directions selon une méthode harmonisée après un travail au sein du réseau des BPRP.