



Syndicat UNSA Territoriaux Ville de Marseille

Déclaration sur dossier CST du 26 Novembre 2025

Dossier en com - TÉLÉTRAVAIL

Le bilan qui nous est présenté aujourd'hui permet d'avoir une vision globale concernant le déploiement du télétravail au sein de notre collectivité. À ce propos, nous souhaitons remercier M. Griells pour son travail et l'exhaustivité des réponses qu'il a déjà pu nous apporter en réunion préparatoire.

Le télétravail est entré dans les usages de travail de notre collectivité depuis maintenant 5 ans et la crise du covid, il est largement plébiscité par les agents qui en bénéficient.

Toutefois, l'UNSA souhaite attirer de nouveau votre attention sur plusieurs points :

- la mise en place du télétravail doit permettre à notre collectivité de faire des économies d'utilisation des bureaux, nous souhaitons donc qu'une étude soit menée pour identifier les services où le télétravail permettrait une mutualisation des locaux
- la mise en place du télétravail ne doit pas engendrer une surcharge de travail pour les télétravailleurs, le droit à la déconnexion est fondamental. Dans ce cadre, l'UNSA propose qu'un groupe de travail piloté par la DSI soit mis en place pour étudier les possibilités techniques de blocage d'accès en dehors de certaines plages horaires
- La moyenne du nombre de jours télétravaillés de manière pérenne est basse par rapport au nombre de jours possible dans le règlement intérieur (3 jours par semaine).

Celle-ci est en légère baisse par rapport au bilan 2022 (1,56 en 2022 pour 1,43 en 2024) Pour notre organisation syndicale ces chiffres sont trop faibles.

Il y a donc un accompagnement important à faire, notamment auprès des managers peu enclin à accepter les demandes de télétravail de leurs collaborateurs.

À ce propos, nous souhaitons connaître la procédure que doit suivre l'agent pour saisir la DRH afin que celle-ci puisse étudier et prendre en considération les demandes refusées.

- Les notices d'organisation du télétravail doivent pouvoir être validées par la DRH avec un regard attentif sur les missions télé-travaillables identifiées et corrélées aux fiches de postes des agents et à leurs missions.

En effet, cela permettrait de réduire les refus non justifiés d'octroi du télétravail aux agents qui ont des missions équivalentes et qui doivent pouvoir bénéficier du même nombre de jour télé-travaillable.

L'UNSa ne cesse de le rappeler : le télétravail a accommodé les directions et services quand ils en avaient besoin. Il ne peut pas être balayé aujourd'hui sous prétexte de confort managérial.

Nos revendications sont claires :

- Des règles harmonisées pour tous les postes télé-travaillables, pour éviter les inégalités,
- Des droits garantis, pas des privilèges accordés au cas par cas ;
- Des moyens matériels et financiers adaptés ;
- Une formation des encadrants pour instaurer la confiance et l'efficacité ;
- La possibilité d'adapter les organisations de travail sans fragiliser le collectif.

Pour conclure, l'UNSa revendique, de nouveau, que le montant de l'indemnité forfaitaire de 60 euros maximum par an soit revalorisé à 220 euros par an, conformément au décret du 26 Août 2021.

En effet, dans la situation économique actuelle et au regard de l'augmentation importante du coût de l'énergie cela serait perçu par les agents comme un signal positif.

Merci de votre écoute.