

Télétravail :

Gagner des jours, mais payer pour travailler ?



Direction et organisations syndicales négocient depuis plusieurs semaines sur une extension du télétravail à l'AFP, tant en situation de crise (travaux, pandémie...) qu'en période dite normale. A mi-parcours, SUD fait le point sur les avancées et les points de blocage.

Les jours télétravaillés

La direction propose aux personnels administratifs et techniques la possibilité, pour celles et ceux qui le souhaiteront, de télétravailler deux jours par semaine. Actuellement, l'accord d'entreprise du 10 mars 2017 (« Grand Accord ») autorise en période dite normale une seule journée de télétravail par semaine. Ces salariés auront donc la possibilité d'effectuer en moyenne 40% de leur temps de travail en télétravail.

Concernant les journalistes, la direction est moins généreuse (moins égalitaire ?) dans sa proposition. Les journalistes pourront bénéficier d'un jour de télétravail par semaine + 20 jours flottants de télétravail à répartir sur l'année civile. La direction justifie cette différence de traitement en expliquant que davantage de jours de télétravail au sein de la rédaction mettraient à mal la cohésion des équipes et la dynamique éditoriale.

Chacun appréciera ou pas l'argument avancé par nos dirigeants... Un journaliste au forfait jours travaillant en moyenne 202 jours par an (hors congés d'ancienneté), la proposition de la direction (un jour par semaine + 20 jours flottants soit l'équivalent de 1,5 jour par semaine) permettra donc aux journalistes qui le souhaitent d'effectuer 30% du temps de travail en télétravail.

Équité. Vous avez dit équité ?

Qui n'est pas pour l'équité ? Mais l'équité, c'est quoi ? Depuis la signature du « Grand Accord », l'équité a du plomb dans l'aile à l'Agence France-Presse. Cet accord du 10 mars 2017, non signé par SUD, a en effet instauré, entre autres :

- Le forfait jours, créant ainsi une division entre salariés au forfait et salariés au décompte horaire (rappelons ici que le forfait jours permet à l'employeur de ne pas payer les heures supplémentaires effectuées) ;
- De nouvelles grilles salariales « low cost » pour les personnels administratifs et techniques embauchés après la signature de celui-ci.

Pour SUD, en termes d'équité et d'égalité, on aura connu mieux...

Les risques d'un télétravail massif

Personne ne nie les avantages du télétravail en période d'épidémie, en particulier le fait de ne pas devoir prendre les transports en commun tous les jours en ces temps difficiles. Mais, ce recours au télétravail massif doit rester exceptionnel.

En effet, le télétravail n'offre pas que des avantages, loin de là. Le fait de venir moins souvent dans l'entreprise peut isoler les salariés, les désocialiser, avec le sentiment de ne plus faire complètement partie d'un collectif de travail. En cas de problème, il est donc plus difficile pour le télétravailleur de s'appuyer sur le collectif de travail et sur la solidarité entre collègues.

Le recul que nous avons sur le télétravail est bien trop faible aujourd'hui, c'est pourquoi nous pensons qu'il vaut mieux avancer avec prudence sur ce sujet. Par ailleurs, le télétravail massif peut contribuer, qu'on le veuille ou non, à des délocalisations d'emplois dans les années à venir. Il n'est donc pas judicieux selon nous, dans le contexte économique difficile que nous vivons, de vouloir trop tirer sur la corde...

Et pendant que nous tournons en rond sur le nombre de jours qui doivent être télétravaillés, on ne parle pas ou peu du reste...

L'employeur doit fournir du matériel

Chaque télétravailleur doit disposer a minima d'un second écran pour pouvoir travailler normalement à son domicile. Un second écran est indispensable, d'autant que nos laptops sont petits.

Les frais « maison », point de crispation

Lorsque l'on vient travailler au bureau, l'employeur prend en charge l'électricité, le chauffage et l'eau consommés par le salarié durant sa journée de travail. Il doit donc en être de même pour le télétravailleur qui, lors de sa présence à son domicile, consommera plus d'électricité, de chauffage et d'eau... Par ailleurs, la direction ne prévoit qu'un budget de 200 € sur cinq ans pour rembourser d'éventuels achats de matériel effectués par les salariés (ex : achat d'un fauteuil ergonomique, d'un bureau...). Ce budget nous paraît bien faible.

Questionnaire, déclaration sur l'honneur : à jeter !

SUD a demandé à plusieurs reprises la suppression du questionnaire d'auto-évaluation, voulu par la direction et obligeant les salariés à s'attribuer des notes lorsqu'ils feront leur demande de télétravail. Pour nous, cette approche n'est pas acceptable. Si des salariés, demandeurs de télétravail n'ont pas la dextérité ou l'autonomie suffisante pour télétravailler dans l'immédiat, alors il faut les former et ne pas les exclure du dispositif télétravail avec un système de notes couperets.

Dans le même esprit, le salarié n'a pas à justifier sur l'honneur que son installation électrique est conforme aux normes en vigueur, car il n'est tout simplement pas compétent pour cela, à moins de travailler au service électrique de l'Agence... La direction doit donc abandonner son système d'auto-évaluation et d'attestation sur l'honneur qui place le salarié dans une situation très inconfortable.

La prochaine réunion sur le télétravail doit se tenir le 4 novembre. D'ici là, *SUD* ne balaie pas d'un revers de la main les propositions qui sont mises sur la table par la direction, mais il faut également que nos demandes soient entendues.

Actuellement, la direction considère que le surplus de dépenses courantes (électricité, chauffage, etc.) est à la charge exclusive du télétravailleur au motif que le télétravail repose sur le volontariat. Or certains doivent rester chez eux pour raisons de santé. Et la direction oublie qu'elle va nous mettre pendant plusieurs mois en télétravail massif forcé durant la période des travaux de rénovation du siège. Il est donc inadmissible que les salariés « consignés » à domicile ne soient pas indemnisés de ce surplus de dépenses courantes.

Pour vos critiques, remarques, questions..., n'hésitez pas à contacter la délégation *SUD* : contact@sud-afp.org

Paris, le 22 octobre 2020

***SUD*-AFP (Solidaires-Unitaires-Démocratiques)**

Sud
AGENCE FRANCE PRESSE