

Le nouvel accord : une vraie mise à jour



Après des mois de négociations, *SUD* a signé le nouvel accord sur le télétravail. C'est un texte à durée indéterminée, rétroactif au 1er juillet, dont les dispositions seront intégrées dans l'accord d'entreprise de 2017.

Globalement, ce nouvel accord sur le télétravail (TT) prolonge les dispositions qui figuraient dans l'accord temporaire, en vigueur de 2020 à fin juin 2023. Mais il y a surtout quelques améliorations.

Voici les dispositions principales du nouvel accord :

- Deux jours de TT par semaine pour la plupart des salariés
- 10 jours flottants de TT supplémentaires par an pour des imprévus
- Une indemnisation d'un maximum de 50 jours de TT par an, à 2,60€ par jour (soit 130€ par an)
- Pour l'achat d'équipements, le compteur est remis à zéro, permettant l'obtention au maximum de 250€

Pourquoi *SUD* a signé ?

- Il y a des avancées, comme les 10 jours flottants par an et l'indemnisation
- Il y a très peu de reculs

Après l'expérience du travail à la maison pendant la pandémie de Covid-19, un accord à durée déterminée sur le télétravail avait été conclu fin 2020 (mais pas signé par *SUD* en raison de l'absence d'une indemnité). Il accordait deux jours de TT par semaine pour la plupart des salariés, soit une journée de plus que ce que prévoyait auparavant l'accord d'entreprise. Une durée déterminée avait été choisie pour expérimenter le dispositif avant d'entériner les conditions du TT à l'Agence.

Nous avons entamé les négociations pour un nouvel accord sur le TT en faisant deux constats : la majorité des salariés apprécie le TT et souhaitent davantage de jours, mais les encadrants au sein de la rédaction sont réticents à accepter une hausse du TT. La direction a de son côté immédiatement rejeté une augmentation jusqu'à trois jours de TT par semaine, mais s'est montrée ouverte à une réflexion en vue d'autres améliorations.

Finalement, la direction a refusé la proposition de *SUD* de permettre plus de TT pour les journalistes des desks travaillant sur les vacations finissant tard le soir. Comme cela se pratique déjà parfois, hors accord, nous avons souhaité une formalisation. La direction n'a pas voulu examiner en détail dans quels services cela serait possible, mais n'a pas remis en cause la souplesse qui prévaut actuellement.

La direction a en revanche accepté une proposition de créer des jours flottants, ce qui donne un petit peu plus de souplesse, à hauteur de 10 jours par an. La pose de ces jours, essentiellement pour des événements imprévus, a entraîné un débat intense, car la direction considérait que le TT doit être planifié et réalisé avec l'accord de l'encadrement. Que faire en cas de perturbations des transports en

commun au dernier moment, si l'encadrant demande de venir au bureau quand même ? Pour diminuer le risque d'abus de refus, une solution a été trouvée : l'encadrement doit notifier son refus par écrit, avec la DRH en copie.

Une autre avancée : l'indemnisation du TT

On va toucher le plafond journalier fixé par l'URSSAF, soit actuellement 2,60€ par jour, pour 50 jours, donc un maximum de 130€ par an. Pour ceux qui font deux jours de TT par semaine (90 avec les 10 jours supplémentaires), tous les jours ne seront donc pas indemnisés, mais c'est une vraie avancée en comparaison avec la non-participation précédente de l'Agence aux frais générés par le TT (électricité, chauffage).

La direction a également accepté de réinitialiser le compteur pour sa participation à l'achat d'équipements pour le TT. C'est-à-dire que ceux qui ont acheté un écran ou une chaise depuis 2020 et qui ont été remboursés ne seront pas obligés d'attendre cinq ans pour bénéficier d'une nouvelle participation de 250€ maximum.

Autre avancée importante : une étude doit être réalisée sur la mise en place de la semaine de 4 jours pour certains salariés qui ne sont pas éligibles au TT ni au forfait jours. Il a été impossible d'obtenir un engagement de la direction pour une expérimentation de la semaine de 4 jours, mais nous estimons que l'étude montrera la faisabilité de la semaine de 4 jours dans certains services et le bénéfice qu'en tireront les salariés et l'Agence.

Le recul principal dans le nouvel accord concerne les reporters photographes. Jusqu'à présent, tous les journalistes étaient éligibles à deux jours de TT. A l'approche de la fin des négociations, la direction a dévoilé que les photographes seraient inéligibles au TT. Explication de la direction : les photographes vont chaque jour sur le terrain, donc ils ne rentrent pas dans ce dispositif. C'est vrai et c'est faux. Faux parce qu'il arrive que les photographes éditent leurs photos chez eux, donc en TT. Certes, les photographes vont sur le terrain, mais c'est aussi le cas pour les journalistes texte et vidéo. Là, nous avons vu un gros risque : que la direction se réserve unilatéralement le droit de modifier la liste des postes éligibles au TT. Le risque, par exemple, que la direction décrète dans six mois que les journalistes vidéo ne peuvent plus télétravailler. Malheureusement, il nous faudra vivre avec ce risque. Et être prêts à défendre le droit des salariés à télétravailler si la direction change d'avis sur l'éligibilité de certains postes.

Dans le cas des photographes, nous avons réussi à leur assurer dans le nouvel accord 20 jours de TT par an, ce qui leur permettra de toucher les indemnités.

Nous n'avons pas obtenu tout ce que nous voulions dans ces négociations. Mais SUD signe des accords quand il y a des avancées et s'il n'y a pas de dispositions contraires à nos principes. Ici, nous avons de vraies avancées, très peu de reculs et rien à l'encontre de nos principes.

Nos élus restent à la disposition des salariés pour toute information complémentaire ou en cas de difficultés.

Paris, le 19 juillet 2023

SUD-AFP (Solidaires-Unitaires-Démocratiques)

