

Négociations Télétravail :

La direction avance pour mieux reculer !



Qui oserait dire aujourd'hui que le télétravail ne marche pas à l'AFP ? Ce mode de fonctionnement est plébiscité par une majorité de salariés et l'agence ne s'en porte pas plus mal. On pouvait donc raisonnablement imaginer que la renégociation de l'accord télétravail de 2020 pourrait apporter des améliorations. Pourtant, la direction vient de rétropédaler alors que le texte arrive à échéance fin juin. Coup de pression ou volonté de faire capoter les discussions ? Allons-nous tous revenir à un jour de télétravail par semaine ? SUD fait le point.

Après plus d'un mois de discussions poussives, la direction était enfin sortie du bois le 10 mai pour s'exprimer sur les revendications des syndicats, laissant entrevoir des points de convergence. Si elle avait dit niet aux 20 jours "flottants" par an réclamés par certains, en plus de deux jours habituels de télétravail par semaine, elle consentait à accorder 10 jours "flottants" pour faire face aux "imprévus" : problème de transport, fuite d'eau, etc.

La direction avait fait mine aussi de trouver intéressante la proposition de SUD sur une souplesse pour accorder plus de télétravail aux salariés travaillant en horaires décalés ou bien les week-ends et les jours fériés.

Les syndicats avaient par ailleurs découvert avec surprise une proposition de la direction accordant le droit au salarié de prendre 5 ou 10 jours de télétravail consécutifs (avec l'accord de son encadrant). Cela lui permettrait par exemple de passer une semaine avec sa famille éloignée et/ou de partir hors période scolaire avec à la clé des "billets d'avion moins cher", précisait même la direction.

Une sacrée avancée... mais de courte durée. Car à la réunion suivante, le 31 mai, ce fut la douche froide.

Flexibilité ou supplication ?

Tout en affirmant – sans rire – revenir avec des "avancées", la direction affiche plutôt de la fermeté. Après "*consultation des chefs de service*", elle refuse la demande des syndicats de laisser le salarié poser à sa guise ses 10 jours "flottants". L'encadrant devra lui donner son autorisation même s'il n'a pas de train ce jour-là ou bien si la crèche du petit dernier est subitement fermée...

La proposition de SUD sur les horaires décalés et les week-ends ? Refusée aussi ! Au motif que certains services pratiquent déjà officieusement le télétravail supplémentaire. Donc pas la peine de l'encadrer par un accord ! Autrement dit, chaque salarié pourra continuer à quémander des jours supplémentaires à son responsable. Avec le risque de dérive (télétravail accordé à la tête du client) et de chantage (si tu ne fais pas ça, tu n'auras pas de jours en plus) qu'on peut imaginer.

Un brin hypocrite, la direction met en avant la nécessité de rester sur un "*socle commun de deux jours de télétravail par semaine*" pour ne pas "*créer trop de*

différences” entre catégories, notamment entre journalistes éditeurs (qui pourraient facilement prendre plus de deux jours) et reporters... Cela pourrait devenir un “frein à la mobilité”, selon elle. Comme si des jaloux voudraient aller sur les desks, ou d’autres y rester, pour avoir plus de télétravail... Suivant le même raisonnement, la direction décide finalement d’exclure tous les journalistes de sa proposition sur les 5 ou 10 jours de télétravail d’affilée. Impossible pour les reporters ! Du coup, seuls les personnels techniques et administratifs y auront droit... Quelle équité !

De plus, la direction annonce avoir revu sa cartographie des métiers éligibles au télétravail et, surprise, un seul métier de la rédaction en est exclu : les reporters photographes. Au motif que ces derniers sont tout le temps sur terrain. Un argument inquiétant quand on sait que les autres reporters, notamment les JRI de la Vidéo, ont droit eux à deux jours de télétravail par semaine. Enfin, la direction a laissé entendre que les chefs de service pourraient décider unilatéralement que tel ou tel poste n’est pas éligible au télétravail !

Maigres avancées

Ces reculades de la direction ne vont pas être compensées par les maigres avancées obtenues par ailleurs.

Sur l’indemnité télétravail, la direction voudrait finalement accorder 1,5 euro par jour de télétravail dans la limite de 120 euros par an (somme atteinte dès qu’un salarié fait réellement deux jours de télétravail par semaine, soit environ 80 jours par an).

La somme est modeste quand on sait que l’Urssaf accorde aux entreprises le droit de verser jusqu’à 57,20 euros par mois sans payer de cotisations dessus. Mais les syndicats espèrent qu’une concession sur ce sujet sera profitable au moment des négociations salariales de fin d’année (NAO) pour obtenir une bonne compensation de l’inflation.

Pas de gros cadeau non plus sur l’indemnisation du matériel pour s’équiper à la maison (écran supplémentaire, chaise, etc.) : de 200 euros actuellement remboursés à 100% tous les 5 ans, la direction est prête à aller jusqu’à 250 euros.

Quant à la semaine de travail en quatre jours, la direction est prête à s’engager à étudier cette possibilité pour les salariés non éligibles au télétravail et non éligibles au forfait jours (de fait, à certains ouvriers et employés de presse).

Mais que de chemin encore à parcourir pour arriver à un accord ! Alors qu’aucune trame de texte n’a été proposée et que l’actuel accord s’achève le 30 juin.

En l’état, SUD n’est pas prêt à signer un texte si la direction persiste dans ses incohérences et dans sa volonté d’accorder aux encadrants la toute-puissance pour décider qui peut télétravailler ou non. Il en va de notre qualité de vie au travail et du bien-être des salariés !

Paris, le 7 juin, 2023

SUD-AFP (Solidaires-Unitaires-Démocratiques)

