



Bulletin bimensuel d'information

N°62

Décembre 2023-Janvier 2024

NOUVEL ACCORD TÉLÉTRAVAIL : CHANGEMENT DE CAP ET NOUVELLES PERSPECTIVES.

Notre section syndicale SUD Santé Sociaux – Solidaires du Samusocial de Paris, est revenu sur sa première décision de refus de signature du premier Accord Télétravail qui avait été soumis au vote par la direction le 21 juillet 2021. Il avait été signé par la CFDT et la CGT à l'époque. SUD n'avait pas souhaité le signer pour diverses raisons que nous avons communiquées à toutes les agent.e.s du Samusocial de Paris, par mail, le lendemain, 22 juillet 2021 (*voir communiqué ici*). Finalement, nous avons décidé de signer ce premier Accord de Télétravail du 21 juillet 2021. Cette signature tardive s'est faite le 19 janvier 2024.

Pourquoi ce revirement ?

Les raisons de notre refus à l'époque étaient liées notamment une série d'irrégularités dans le déroulé des instances (Comités Techniques et CHSCT), avec des vices de formes que nous dénonçons.

L'autre raison, et non des moindres, était le refus de la part de la direction à l'époque, d'attribuer une prime de 300 euros aux agent.e.s pour la gêne occasionnée par le télétravail contraint en période de pandémie Covid19. Finalement, en décembre 2021, les agent.e.s du Samusocial de Paris ont quand-même reçu une prime de 300 euros. Et même si ce n'était pas une réponse directe à notre revendication, nous la prenons tout de même comme une petite victoire après-coup. Ayant un peu l'impression d'avoir obtenu gain de cause, cela a contribué à nous faire signer ce premier Accord Télétravail du 21 juillet 2021, après-coup.

De plus, les raisons pour vices de formes et irrégularités des instances concernant le mandat précédent (2018-2022), et étant désormais sous un autre mandat depuis les dernières élections professionnelles de décembre 2022, nous avons considéré qu'il n'était plus forcément cohérent de maintenir cette position vis-à-vis de ce premier Accord Télétravail.

Dernière raison importante qui a aussi motivé notre décision : la possibilité de pouvoir faire partie des négociatrices.eurs en plus grand nombre, pour SUD, à condition des faire partie des cosignataires de ce premier Accord. Néanmoins certains syndicats interrogent le caractère abusif de cette condition émise par la direction du Samusocial de Paris, à savoir, l'obligation d'être cosignataire pour pouvoir participer aux négociations du nouvel Accord au nombre de trois élu.e.s. pour SUD. Sinon, nous ne pouvions y participer qu'à une

seule personne.

Nouvelles perspectives.

Au jour d'aujourd'hui, nous n'avons pas de réponse concrète sur ce point. Le plus important pour nous étant de pouvoir prendre part à ces nouvelles négociations. Parmi nos demandes, de manière non exhaustive : compensation financière pour celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler et prise en charge totale ou partielle des tiers-lieux pour celles et ceux qui télétravaillent en "co-working".

La compensation financière nous semble pouvoir être une façon de compenser les avantages que sont susceptibles de représenter le télétravail (temps de trajet en moins, rester chez soi...), pour celles et ceux qui ne peuvent pas télétravailler. Même si nous savons que le télétravail représente aussi des contraintes.

D'où notre deuxième demande par ailleurs, concernant le "co-working". L'offre des tiers-lieux se développe de manière importante. Promouvoir ce dispositif qui est une alternative au bureau et au domicile, facilite le télétravail en offrant des conditions de travail optimales, et assure une "*multi-spatialité choisie et non subie*". C'est d'ailleurs l'une des recommandations formulées par le Centre Hubertine Auclert, inspiré d'une étude réalisée par L'UGICT : Étude « Télétravail et égalité femmes-hommes : état des lieux, enjeux et recommandations ».

Télétravail et handicap : des métiers non-éligibles qui peuvent évoluer

Les métiers éligibles au télétravail ont été définis conjointement avec la direction dans le cadre des instances. Une liste avait été fixée. Mais cette liste peut évoluer. Et l'on veut pour preuve l'exemple d'un.e agent.e bénéficiant de la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), n'étant pas éligible au télétravail, mais qui a pu en bénéficier à titre dérogatoire et à titre expérimental sur quatre mois. Si cela fonctionne, cela pourrait signifier que différents métiers non-éligibles pourraient le devenir. Mais il est essentiel de toujours faire la demande de télétravail via le formulaire dédié, à son cadre. Car les demandes orales se perdent parfois dans les limbes des fins de non-recevoir, sans laisser de traces des refus répétés qui peuvent aisément se révéler injustifiés.

