

TELETRAVAIL à L'AFPA : Accord ou Ordonnances Covid 19 ?

Comme nous vous l'avions annoncé dans notre communiqué début février, Force Ouvrière a signé l'accord relatif à la mise en place du Télétravail à l'AFPA.

Cet accord, signé par toutes les Organisations Syndicales Représentatives, depuis le 5 février 2021 entrera en vigueur le 4 mars 2021, pour une durée indéterminée. Cependant, il est en concurrence avec les dispositions inhérentes à la situation d'urgence sanitaire et la mise en œuvre du télétravail et plus particulièrement sur la fréquence des jours de télétravail. En effet, là où l'accord AFPA stipule à l'article 3.1 :

Le télétravail régulier s'entend comme une modalité stable de travail définie par un lieu, une ou des journées fixes et une fréquence déterminée ; le volume peut être de ½ jour, 1 jour, 1,5 jour ou jusqu'à 2 jours sur une semaine.

Les directives gouvernementales vont au-delà et sont transcrites dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés (revu au 29 janvier 2021) :

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, et pour réduire les interactions sociales.

Dans ce contexte, le ministère du travail a publié le 3 février, une instruction à destination de l'inspection du travail afin de procéder à des contrôles renforcés devant le constat que sur une estimation globale de 76 % des tâches télétravaillables dans l'ensemble des secteurs professionnels, seul 16% faisaient réellement l'objet de ce mode d'organisation depuis la levée du premier confinement. Cette instruction précise :

Les contrôles porteront sur le caractère "télétravaillable" ou non des tâches. "Cette vérification portera en premier lieu sur les conditions d'information et de consultation du CSE, lorsqu'il existe".

Le rôle du CSE, insiste l'instruction, est donc de se prononcer sur la définition des tâches "télétravaillables", sur les modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail dans le contexte d'urgence sanitaire, notamment pour permettre un regroupement des tâches télétravaillables mais aussi pour ajuster les horaires ... (source éditions législatives).

En conclusion, vous êtes en mesure de demander plus de temps de télétravail que ne le préconise l'accord et votre employeur ne peut pas se référer aux dispositions de l'accord pour limiter le nombre de jours tant que la situation restera en urgence sanitaire.

Il devra de plus justifier de l'avis du CSEE pour argumenter que vos tâches sont ou ne sont pas télétravaillables ! Encore faut-il qu'il effectue ce processus auprès des Instances CSE C et CSE E, chose qui n'est pas encore à l'ordre du jour... A suivre donc, avec vos représentants et élus FO.

Avec Force Ouvrière : Résister, Revendiquer, Reconquérir