



Après la mise à sac des 32 heures,
après le pillage des congés trimestriels,
après le fiasco du système de Paie,
après les déboires sur la prime Laforcade, découvrez

LA CHARTE DU TELETRAVAIL

Retour sur les faits : Fin 2019, dans un Paris paralysé par les grèves de transports, le sujet du télétravail est mis sur la table des négociations par la direction. Peu après, le 16 mars 2020, survient la période de confinement (sauf, bien sûr, pour les premier-e-s de corvée).

Un incroyable moment d'intelligence collective

C'est à ce moment qu'à lieu partout, le développement de la visioconférence. **C'est aussi un moment incroyable où dans certains services, sur certaines fonctions, les salarié-e-s ont eu la main sur l'organisation de travail pour gérer au mieux les intérêts du service, l'accompagnement des usagers et leur propre sécurité.**



Toutefois, dès le deuxième confinement, certaines directions locales, en dépit des recommandations gouvernementales, mettent à mal cette appropriation de leur outil de travail par les salarié.e.s.

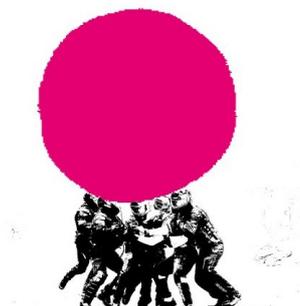
La nécessité d'une charte du télétravail devient essentielle et des élu.e.s du CSE, dont plusieurs de nos collègues SUD-Solidaires, sont force de propositions et vont même jusqu'à défendre, dans un « groupe de travail » intersyndical conjoint avec la DRH, les intérêts des salarié.e.s face à ces nouveaux modes d'organisation qui voient le jour.

Méconnaissance des métiers et rigidité de l'employeur

Négligeant les enjeux historiques, indifférente aux propositions des élu.e.s du CSE, la direction, dans un simulacre de négociation, passe en force devant les Organisations Syndicales, lesquelles voient dans cette vaine obstination une certaine méconnaissance de nos métiers et une contre-productive rigidité. Faisant fi des demandes de souplesse et de confiance des Organisations Syndicales, **l'employeur acte sa propre charte en prenant une décision unilatérale sur le sujet (DUE).**

Pourtant, au second semestre 2020, alors que les confinements et l'urgence sanitaire étaient derrière nous, certains services du siège et certaines directions locales ont fait perdurer le télétravail, sur des principes de fonctionnements plus ou moins inspirés, sans que la charte soit appliquée...

La charte n'est finalement présentée aux élu.e.s du CSE qu'en mars 2022 et elle recueille un avis défavorable du CSE !



Une direction aux discours fluctuants. Et un poisson d'avril ?

Les élu-e-s dont certain-e-s sont aussi sur l'instance de négociation font part de leur réprobation car l'accord présenté en CSE est encore moins progressiste que ce qu'ils avaient refusé de signer plus d'une année auparavant. **Et oui, mesdames, messieurs, c'est une décision unilatérale de l'employeur, il fait donc ce qu'il veut l'employeur, mais rassurez-vous, cela ne vous empêchera pas de l'entendre vomir à l'envi son attachement viscéral au dialogue social et l'importance qu'il attache aux représentant.e.s du personnel. On a les même à Matignon et dans les salons !**

Plus d'une année après, on réentend parler de cette charte télétravail, applicable au 1^{er} avril 2023.

A qui profite le télétravail ?

On comprend aujourd'hui avec le déploiement désordonné en cours que bien peu de salarié-e-s vont y trouver leur compte : êtes-vous éligible ? en télétravail limité ? ou non éligibles ? **Encore faut-il le savoir car la direction dit avoir seulement communiqué auprès des Directions locales là où elle devrait communiquer à tous.tes !**

En retenant l'information, la direction accroît les inégalités déjà bien prégnantes dans notre association. De plus, l'application de cette charte - entre celles et ceux, éligibles, qui sont aux 32 heures ou aux 35 heures, entre éligibles et limités, entre éligibles, éligibles de manière limitée et inéligibles – accentue ces injustices et inégalités entre les salarié.e.s. **Combien de métiers sont totalement exclus du télétravail, juste par méconnaissance ou dogmatisme ?**

Comment expliquer qu'un.e Responsable d'Hébergement ou un.e intervenant.e social.e par exemple, n'aurait aucun travail administratif ou aucune réunion ou aucune formation en visio qu'il/elle pourrait accomplir autrement qu'en présentiel ? **La direction préfère s'enfermer dans des vieux schémas d'organisation du travail plutôt que de se remettre en cause.**

Penser les conditions de travail nécessite de connaître le travail !

Encore une fois, penser le travail quand on n'a pas la moindre idée de ce que constitue le quotidien des salarié.e.s, ne peut aboutir qu'à une telle situation !

Les salarié.e.s sont dans une incompréhension totale et sont en colère. Pendant plus de trois ans, la direction a eu une possibilité historique de négocier un vrai accord, d'améliorer un peu les conditions de travail qui ne cessent de se dégrader (avec des salaires qui n'augmentent pas), et de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, tout en faisant un geste pour la planète, en réduisant certains déplacements inutiles. Elle ne l'a pas saisie et s'est jouée des remontées du terrain portées par les Organisations Syndicales.

Les élu.e.s SUD Santé Sociaux appellent tous.tes les salarié.e.s (éligibles, éligibles de manière limitée, et surtout non éligibles au télétravail) à faire remonter les dysfonctionnements occasionnés par cette charte mal pensée, en saisissant les instances, en faisant suivre vos questions à vos représentants de proximité, à vos sous-commission CSSCT, à la CSCCT et au CSE, en les faisant figurer dans vos compte-rendus de réunions de service ou de direction afin de faire entendre à la direction la nécessité absolue de penser le travail et son organisation autrement, et de manière collective.



Mieux connaître
vos droits

