

Communiqué SNJ-CGT - Accord télétravail : vigilance pour les salariés à l'étranger !

Alors qu'un accord visant à développer et encadrer le télétravail de tous les salariés de droit français à l'agence en période "normale" a été signé fin 2020 par trois organisations syndicales -CGT toutes catégories, CFE-CGC et SNJ- (voir notre [communiqué ici](#)), voilà que la direction a tenté subrepticement de le caviarder.

Cet avenant permet aux travailleurs qui le souhaitent, sur la base du volontariat, de pouvoir bénéficier jusqu'à deux jours par semaine du "home office". Si cet accord est loin d'être parfait (notamment concernant les maigres compensations financières: le remboursement notamment jusqu'à 200 euros d'achat de matériel sur... 5 ans!), la CGT avait finalement milité en sa faveur après avoir réussi à **obtenir 2 jours par semaine mais surtout POUR TOUS**, y compris les salariés expatriés de statut Siège (la direction ne souhaitait initialement pas les inclure et ne voulait "offrir" qu'un jour de télétravail hebdomadaire).

Or, quelle ne fut pas notre surprise lorsqu'un document intitulé "Télétravail: déploiement salariés expatriés et locaux" a été présenté par la direction lors du Comité social et économique (CSE) de mai dans lequel il est indiqué que pour "*disposer d'un socle qui serait le même pour tous les salariés, quel que soit leur statut en proposant les modalités de télétravail suivantes: régulier (dans la limite d'1 jour maximum par semaine) ou occasionnel (20 jours maximum par an)*". Son déploiement est prévu jusqu'à la fin 2021.

Si la CGT se félicite que des salariés de statut local puissent enfin profiter d'une avancée sociale dont bénéficient les statuts Siège, nous déplorons une **iniquité de traitement entre les salariés de droit français** (étant donné que malheureusement, les inégalités avec les travailleurs locaux perdurent et que la direction refuse à ce que les syndicats de l'agence puissent les défendre).

La direction justifie sa proposition en parlant de "contraintes organisationnelles" des bureaux à l'étranger avec certaines entités trop petites pour se permettre de télétravailler deux fois par semaine. Ce serait oublier qu'en France, certains petits bureaux voire des journalistes détachés (des "bureaux" à eux-seuls) peuvent très bien en bénéficier.

Ce qui gêne surtout la direction, c'est qu'en octroyant un nouvel avantage aux salariés expatriés, **les journalistes locaux réclameraient (à juste titre!) ce même droit.**

Sur la demande du SNJ-CGT, la direction a accepté à ce que "*l'accord s'applique aux salariés de statut Siège*" mais en précisant que le journaliste expatrié "*qui souhaite pouvoir bénéficier de 2 jours de télétravail hebdomadaire fasse la demande à sa hiérarchie*" qui décidera "*si c'est compatible*". Or, cela placera automatiquement le salariés dans une situation délicate: seul face à sa hiérarchie, celle-ci lui rétorquera qu'en "raisons des contraintes organisationnelles" (traduction: en ne souhaitant pas que cela fasse tache d'huile avec les salariés locaux), 2 jours ne sont pas possible.

Par rapport à d'autres entreprises, l'AFP a opté avec **2 jours pour un maximum déjà très prudent**

mais à quoi cela sert-il de remercier les équipes pour tous les efforts et le travail effectués depuis plus d'un an en télétravail forcé à près de 100% pour ensuite leur témoigner d'un tel manque de confiance?

La CGT souhaite que tous les salariés de droit français soient traités de la même manière et propose à ce que l'accord avec un jour de télétravail hebdomadaire de base pour tous les salariés à l'étranger ne soit qu'indicatif et non impératif tout en étant considéré comme une proposition plancher et non un plafond. La base étant pour tous les salariés de droit français 2 jours hebdomadaire, un objectif à atteindre aussi pour les locaux.

La CGT restera vigilante à ce que tous les salariés puissent bénéficier du télétravail en temps normal, sur la base du volontariat, et de manière équitable.

La CGT toutes catégories

Paris, le 28 mai 2021