

SEANCE DE SIGNATURE DU PROTOCOLE D'ACCORD SUR LE TELETRAVAIL DECLARATION UNSA DU 4 JUIN 2014

Le protocole d'accord que nous allons signer tout à l'heure vise à encadrer l'expérimentation du télétravail à la CUS.

Avant de revenir sur l'expérimentation du télétravail sur le fond, nous allons d'abord traiter, en quelques mots, de la forme.

Dans ce dossier, les élus et l'administration ont choisi d'expérimenter une nouvelle forme de dialogue social.

Cette expérimentation a consisté à opérer une discrimination entre organisations syndicales représentatives. A partir du 30 janvier 2014, et jusqu'au 22 mai 2014, le dialogue social a été limité aux seules organisations syndicales représentatives siégeant au CHSCT.

Nous rappelons une fois de plus qu'un protocole d'accord se négocie entre l'ensemble des acteurs qui sont susceptibles de le signer.

Soumettre un protocole d'accord à l'avis du CHSCT et du CTP n'a aucun sens.

L'évaluation de l'UNSA sur cette expérimentation du dialogue social est sans appel : 0 pointé pour les élus et pour l'administration.

La signature par l'UNSA du protocole d'accord ne signifie pas pour autant que nous donnions un chèque en blanc à l'administration.

Le refus implicite d'accéder à notre demande parfaitement légitime d'une commission de suivi intégrant les organisations syndicales signataires nous a posé véritablement problème quant à la décision de signer ou non le protocole d'accord.

Car, en matière de dialogue social sur le suivi de l'expérimentation, le protocole d'accord est vraiment léger. Un agenda social au plus tôt 6 mois après le début de l'expérimentation !

C'est-à-dire largement après le 4 décembre 2014, jour des élections professionnelles qui, nous l'espérons, changeront la donne au niveau de la représentativité syndicale à la CUS.

Nous faisons le pari que le dialogue social prévu par le protocole d'accord est a minima.

Nous avons eu quelques assurances à ce sujet, mais c'est loin d'être suffisant.

Dans le même ordre d'idées, nous avons déjà souligné le flou quant aux suites à donner à l'expérimentation.

Quant le bilan définitif sera-t-il dressé ? Quid des télétravailleuses et télétravailleurs à la fin de l'expérimentation ?

Même si elles ne figurent pas dans le protocole d'accord, les précisions apportées notamment en matière de transport des matériels informatiques nous satisfont.

Globalement, le cadrage de l'expérimentation nous satisfait.

A ce stade, nous ne pouvons pas manquer de souligner la qualité des travaux réalisés par l'équipe en charge du projet.

Nous avons malgré tout une interrogation quant au choix des 100 télétravailleuses/travailleurs.

Il risque d'y avoir un saupoudrage des situations.

N'aurait-il pas mieux valu, au moins pour partie, définir quelques services tests, avec un taux élevé de télétravailleuses/télétravailleurs ?

Car la situation de ces collègues ne peut pas être évaluée uniquement de manière individuelle, mais également au regard de la vie professionnelle collective d'un service, d'un département, d'une section.

Il faudra également veiller à éviter toute frustration aux collègues volontaires qui ne seront pas retenus pour l'expérimentation.

En outre, les voies de recours pour les refus devront être étendues, plus probablement dans le cadre d'une généralisation du télétravail. La saisine de la commission administrative paritaire devra être prévue.

Le comité technique devra également être consulté pour la définition des postes permettant le télétravailleur.

Il est possible que le télétravail concernera dans un futur proche plusieurs centaines d'agents de la CUS.

Le loupé qui a été fait en matière de dialogue social ne doit donc pas se reproduire !