

Télétravail exceptionnel

« Il n'est pas de vent favorable pour celui qui ne sait pas où il va »

Sénéque

Convoquées ce vendredi 28 janvier par le Directeur des Ressources Humaines National, les organisations syndicales ont eu un échange sur le télétravail exceptionnel, compte tenu des orientations prises par le gouvernement pour gérer la suite de la crise. Selon le DRHN, « *Les salariés pourront, sur la base du volontariat, décider de rester en télétravail exceptionnel sur 3 ou 4 jours maximum, jusque fin février.* » En résumé, à l'AFPA, la décision de s'exposer au COVID, ou pas, sera de la responsabilité des salariés ! Étonnant de demander notre avis sur cette idée saugrenue, sans aucun tableau de suivi national nous permettant de connaître objectivement l'évolution du nombre de cas positifs à l'AFPA.

Ici encore, la direction confirme son incapacité à poser des règles claires, équitables pour tous les salariés et entre les centres, malgré nos mises en garde le 3 janvier dernier (lire [ici](#)). En effet, des directives nationales, applicables partout, n'ont pas été transmises ou suivies : processus d'inscription sur SIRH, date de démarrage ou de fin de télétravail exceptionnel, tout s'est fait à géométrie variable d'une région à l'autre, voire d'un centre à l'autre. Ce sera toujours le cas jusque fin février, au regard du jeu de ping-pong entre le DRHN et les régions/centres. **La CGT AFPA réaffirme donc certains principes de base et revendications pour tous les salariés qu'ils soient en télétravail exceptionnel ou pas :**

- **La préservation de la santé est une responsabilité de l'employeur**, qui doit décider et faire appliquer des mesures de prévention à partir d'une évaluation actualisée des risques.
- **Actualiser les annexes COVID au Document d'Évaluation des Risques**, restées en l'état depuis 2020 : cotations hétérogènes, problèmes de nettoyage ou respect des gestes barrières, il y a pourtant de quoi faire ! Mieux évaluer pour mieux prévenir, c'est du bon sens...
- Le télétravail exceptionnel étant sur la base du volontariat, **informer les salariés de l'évolution du nombre de cas COVID dans leur centre**, sans cela la direction nous place devant la responsabilité de prendre une décision importante, mais de manière aveugle !
- La **mise à disposition d'auto tests**, pour les volontaires, avait été demandée par la CGT. Là encore, pas de décision nationale. Il est de la responsabilité des directrices et directeurs de centre d'en acheter sur leur propre budget, s'ils le jugent utile !!!
- La **mise à disposition de masques FFP2**, beaucoup plus protecteurs, n'est pas une solution retenue par la direction : prévention oui, mais à moindre coût !

Soyons clairs : tout le monde sature de cette crise sanitaire, voudrait jeter son masque et retrouver une vie sociale normale. Cela dit, en tant que salariés, nous sommes en droit d'attendre, a minima, d'avoir une direction qui prend des mesures appropriées et équitables, pour préserver notre santé et celle du public accueilli. Mais visiblement, sur ce sujet comme sur d'autres, **la direction creuse les inégalités de traitement, et n'assume pas pleinement son rôle de prévention.**

Par ailleurs, cette décision de laisser le « volontariat » agir pourrait avoir des effets pervers sur les précaires, qui seraient amenés à prendre plus de risques pour venir en présentiel. L'espoir d'un CDI conduit souvent à satisfaire au maximum les attentes, sous entendues ou pas !

En tout état de cause, à défaut d'avoir des consignes claires, protégez-vous, protégez les autres et prenez soin de vous !

Montreuil, le 28 janvier 2022

