



Montreuil, le 1^{er} décembre 2020

Aux organisations du CCN

CC/AR

Secrétariat : 01 55 82 81 64

e-mail : sec.dir.conf@cgt.fr

Consultation des organisations du CCN - ANI Télétravail du 26/11/2020

La pandémie de la covid-19 a contribué à fortement médiatiser la négociation de l'ANI Télétravail.

Le contexte de la crise sanitaire avec l'extension du télétravail à 100% a imposé une négociation « flash » dans un délai très resserré. Le calendrier initial de négociation était calé autour de cinq dates de rendez-vous, toutes au mois de novembre : les 3, 10, 13, 17 et une conclusive, le 23 novembre 2020. Au final la réunion conclusive du 23 novembre s'est déroulée sur 3 réunions, les 23, 24 et coup de théâtre le 26 novembre alors que le texte transmis le 24 au soir avait un statut de texte définitif sur lequel les organisations devaient se prononcer.

La négociation bien que « numérique » n'a pas dérogé avec les méthodes d'un autre temps. Tout y est passé : les réunions de couloirs (virtuels), les bilatérales, un accord rédigé par le patronat, une visioconférence aux mains du patronat tentant (en vain) d'imposer leurs vues ou de nous faire la leçon.

La CEC du 7 juillet 2020 avait validé la feuille de route pour une négociation d'un ANI Télétravail.

La CEC du 17 novembre 2020 a confirmé le mandat donné à la délégation CGT

La CGT a porté lors de cette négociation le prolongement de l'ANI de 2005, issu d'un accord européen de 2002, prenant en compte certains aspects nouveaux liées au télétravail notamment, la clarification des règles juridiques liées au télétravail ; l'articulation entre le télétravail régulier, occasionnel et informel ; l'organisation du temps de travail ; la mobilité et les lieux de télétravail ; le droit à la déconnexion ; la protection des données personnelles ; l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance ; la prise en compte des salarié-e-s en situation particulière (égalité femme /homme , situation de handicap, aidants familiaux) ; le bon et libre exercice du droit syndical avec la possibilité pour les organisations syndicales d'utiliser l'équipement informatique de l'entreprise, les adresses professionnelles pour permettre la relation avec les salarié-e-s en télétravail.

A quoi doit servir un ANI

Au vu du développement massif du télétravail non cadré qui engendre des risques et des difficultés soulignés par plusieurs études à ce jour et notamment le télétravail généralisé 5 jours /5, un ANI sert à encadrer cette organisation du travail pour en limiter les risques pour les salarié-e-s et les prévenir.

Les ordonnances Macron de 2017 ont déréglementé le télétravail notamment l'ANI de 2005 en permettant d'avoir du télétravail sans accord d'entreprise ou de charte mais simplement par un accord verbal entre l'employeur et le salarié. Le passage en télétravail de gré à gré est la pratique commune aux entreprises, conduisant généralement à un télétravail en mode dégradé, que la crise sanitaire a mis en exergue.

Mais, l'absence de cadre normatif national et interprofessionnel est aussi un handicap pour pouvoir obtenir des accords de bon niveau en entreprise. L'étude du cabinet « Empreinte humaine » publiée le 18 novembre 2020 le prouve. 77% des salariés souhaitent plus de clarté sur les droits et devoirs des télétravailleurs malgré l'existence d'accord d'entreprise.

L'urgence est d'encadrer les pratiques de télétravail pour servir à la fois de cadre d'application dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale mais aussi s'agissant de la négociation d'accord d'entreprise.

Ce que propose le projet d'ANI du Medef

La négociation de l'ANI Télétravail a été précédée, du mois de juin à septembre, de discussions paritaires entamées avec le patronat au niveau national autour du seul « diagnostic » sur le télétravail. Ce diagnostic a été validé par la CFDT, la CGC, FO ; la CFTC claquant la porte à la dernière réunion.

Le patronat était opposé à entamer des négociations sur le télétravail mais a dû se plier à la demande de la CGT (*et des autres organisations syndicales*) face à la pression causée par la généralisation du télétravail depuis Mars 2020.

Les discussions paritaires précédant la négociation de l'ANI ont montré que la vision du Medef était purement économique (poursuite de l'activité et gains de productivité, compétitivité « coût) et que le télétravail était présenté aux salariés comme une faveur.

Le texte de l'ANI, ne fait que répondre à la condition initiale du patronat : un texte non normatif et non prescriptif et qui confirme que le gré à gré - à la main de l'employeur - reste la pratique commune dans les entreprises !

De fait, **le texte de l'ANI ouvert à la signature fait sien le principe de l'inversion de la hiérarchie des normes voulue par les ordonnances Macron de 2017**. Le Medef ayant même refusé de faire figurer le télétravail comme une thématique de négociation obligatoire dans les branches et entreprises afin d'appliquer et d'adapter les dispositions de l'ANI

Le Medef propose un texte non contraignant qui rappelle pour l'essentiel les fondements juridiques du télétravail à travers les formes existantes actuellement (accord négocié, gré à gré, charte, décision unilatérale de l'employeur en cas de force majeure ou de situation exceptionnelle). Pour lui, l'employeur doit garder la liberté de négocier ou pas. La décision lui appartient en propre. Les organisations patronales entendent simplement lister ce que prévoient les textes : durée de travail et son contrôle, temps de repos, charge de travail, stage des outils numériques, la fréquence du télétravail, la communication au sein de la communauté de travail, l'adaptation des règles de sécurité en cas de télétravail... balayant d'un revers de main toute proposition à ces sujets.

Les nouveaux droits ne peuvent se limiter au lyrisme d'une phrase « Le télétravail peut, dans certains cas, être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salarié.es. » Les droits nouveaux attendus par les télétravailleuses et les télétravailleurs sont absents de ce texte : droit à la déconnexion, sécurité des données, mesures en faveur de l'égalité femme/homme, situations particulières (aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap), les cas de force majeure (crise sanitaire) ne sont pas définis. Ce qui, par conséquent rend impossible l'atteinte du but précité.

Pour illustrer Geoffroy Roux de Bézieux, patron du Medef, a déclaré le 25 novembre au matin « chaque *entreprise mettra à sa sauce le télétravail, les représentants du personnel ne seront pas nécessairement consultés* »

Pire, présenté comme un « guide de bonnes pratiques » il réalise la prouesse pour un texte ni prescriptif, ni normatif de conduire à des reculs tant par rapport au précédent ANI de 2005 que par rapport à la loi !

- L'éligibilité au télétravail est au bon vouloir de l'employeur (pas de négociation sur les critères)
- Désengagement de l'employeur du principe de responsabilité générale qui lui échoie en matière de santé et de sécurité
- Les frais professionnels et leur prise en charge ne sont pas définis et restent entre les mains de l'employeur tant en cas de force majeure comme pour le télétravail régulier
- Disparition des articles de l'ANI 2005 précisant les conditions de formalisation du passage en télétravail et de réversibilité (avenant au contrat de travail)
- En faisant implicitement de l'utilisation des équipements personnels la nouvelle référence, ce projet de texte d'accord expose les entreprises et les salarié.es au risque de cybersécurité
- Transposition a minima des articles 2,3,4 du thème 21 (*droit à la déconnexion*) de l'accord européen sur le numérique alors que le projet d'ANI n'est ni normatif, ni prescriptif

Sur ces fondements, la Direction confédérale propose d'ouvrir la consultation des organisations du CCN sur la base d'un **avis négatif à la signature**

Le retour de la consultation est prévu pour le 15 décembre, dernier délai.

S'agissant du positionnement des autres organisations :








La CGT a été à l'initiative de la tenue d'intersyndicales. Deux réunions intersyndicales se sont tenues ; une en amont de la négociation le 29 octobre et l'autre, le 12 novembre. Toutes les organisations syndicales représentatives ont répondu présent : CFDT, CFTC, CGC, FO. L'objectif était d'éviter d'aborder les négociations en ordre dispersé face au patronat, si possible avec un texte commun ou pour le moins des revendications partagées. Toutes les organisations syndicales ayant - peu ou prou - plaidé pour la négociation d'un ANI.






Pour autant, il n'a pas été possible de réunir par la suite une intersyndicale, les organisations syndicales CFDT, CFTC, CGC, FO déclinant les invitations.

Au final la CFDT, la CFTC donnent un avis favorable tout en relevant que le projet n'était pas « révolutionnaire » en matière de droits pour les salariés mais favorise le « dialogue social de proximité ». FO au regard des dernières améliorations se prononce également pour un avis favorable. La CGC regrette l'absence de prise en compte de la cyber sécurité et que le télétravail ne soit pas un thème de négociation obligatoire dans les entreprises, mais cependant par esprit de responsabilité elle exprime un avis favorable.

Les organisations patronales (CPME, U2P, Medef) se félicitent du compromis trouvé. L'objectif de ne pas modifier les pratiques actuelles étant même atteint pour la CPME.

Le tableau ci-dessous, présente l'évaluation des éléments principaux de la proposition d'ANI Télétravail en termes d'impact favorable, négatif ou constant pour les salarié-e-s

<p align="center">Problématiques liées au télétravail</p>	<p align="center">Appréciation du projet Medef par rapport à l' ANI 2005</p> <p align="center">  </p>
<p>Le cadre de la mise en place du télétravail (2.1) Il est possible par la voie du gré à gré entre l'employeur et le salarié. Ceci est une conséquence des ordonnances Macron 2017 qui a permis de déréglementer cette organisation du travail</p>	<p align="center">  </p>
<p>La formalisation du recours au télétravail (2.3.2) Cet ANI supprime les articles 2 et 3 de l'ANI 2005 : Ceci a pour objectif d'entériner l'absence d'avenant au contrat de travail qui précise les modalités de passage en télétravail. Il est précisé que cet accord entre l'employeur et le salarié est formalisé par tout moyen càd à l'oral aussi, ceci est une conséquence des ordonnances Macron de 2017 et donc un recul par rapport à l'ANI 2005.</p>	<p align="center">  </p>
<p>La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité (3.4) Il s'agit d'un recul important puisque cet ANI précise que : « Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail ». Or ceci concerne le cas d'un travailleur sur 3 en dehors du télétravail et ce n'est pas pour autant que l'employeur doit se désengager de cette responsabilité.</p>	<p align="center">  </p>
<p>L'éligibilité (2.1) Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et non pas d'une négociation dans l'entreprise</p>	<p align="center">  </p>
<p>La réversibilité (2.3.5) Dans tous les cas, le retour dans l'entreprise se fait sur le poste correspondant au contrat de travail (dans l'ANI de 2005 il n'était question que du retour dans les locaux de l'entreprise).</p>	<p align="center">  </p>
<p>Les frais professionnels (3.1.5) Il est précisé que les frais engagés par le salarié dans le cadre du TT doivent être validés par l'employeur avant remboursement. Aucune obligation de prise en charge des frais d'internet, chauffage, électricité...</p>	<p align="center">  </p>

<p>Le matériel professionnel (3.1.4) Il n’y aucune garantie de prise en charge de l’employeur du matériel professionnel. Utiliser ses outils personnels dans le cadre du télétravail régulier devient la norme et non plus l’exception tel que défini dans l’ANI 2005. L’obligation de l’employeur de l’entretenir et de le réparer qui figurait dans l’ANI 2005 n’est pas explicite.</p>	
<p>Le droit à la déconnexion (3.1.3) L’absence de prise en compte du caractère particulier du télétravail alors que les études font état de débordements récurrents sur les horaires Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassements constatés.</p>	
<p>Les managers (4 .1) La responsabilité de l’employeur est transférée sur les managers et les salariés dans cette organisation du travail</p>	
<p>Circonstances exceptionnelles et cas de force majeure (7) Ces cas ne sont pas définis. Absence d’anticipation (les mêmes conditions dégradées qu’aujourd’hui s’appliqueraient en cas d’un 3^{ème} confinement). Le texte propose le contournement des règles notamment en question d’information/consultation du CSE.</p>	
<p>Droit syndical pour l’aide aux salariés en télétravail (6.2) Aucun nouveau droit syndical en matière de communication et utilisation des outils numériques, contrairement aux recommandations de l’accord européen sur le numérique.</p>	
<p>Egalité femmes hommes, aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap (4.3) Aucun nouveau droit (pas de droit opposable pour femmes enceintes, situation de violence, pas d’investissement dans les dispositifs de garde, pas de réduction de la charge et temps de travail, pas de souplesse pour les organisations horaires...)</p>	