

RAPPEL DU CONTEXTE ET PREMIÈRE SÉANCE DE NÉGOCIATION

Le télétravail par les textes

Issu d'un accord-cadre européen du 16 juillet 2002, l'ANI du 19 juillet 2005 prévoit les modalités de recours au télétravail et un certain nombre de garanties opposables, dont le double volontariat de la personne et de l'employeur dans un cadre collectif et des droits identiques à l'ensemble des salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise.

En application de l'article 57 de la loi Travail de 2016, une concertation s'est ouverte en 2017, dont les conclusions ont été validées unanimement par les organisations syndicales représentatives et les organisations patronales. 7 enjeux ont été identifiés : la clarification des règles juridiques applicables au télétravail, l'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel, l'organisation du temps de travail et le droit à la déconnexion, la protection des données personnelles, la mobilité et les diversités des lieux de télétravail, l'impact sur l'encadrement de proximité.

Une des ordonnances de septembre 2017, réformant le Code du travail, a libéralisé le régime juridique de l'activité à distance. Celle-ci peut être mise en place dans une société par le biais d'un accord collectif, d'une charte ou d'un accord individuel entre le salarié et sa hiérarchie. La (ou les) personne(s) concernée(s) doit (vent) être volontaire(s), sauf circonstances exceptionnelles (telles qu'une épidémie).

- **22 septembre 2020** : diagnostic paritaire validé par la CFDT, CGC, FO centré sur les seuls enjeux économiques (réalisé au mois de juin au sortir du confinement);
- **3 novembre 2020** : ouverture de la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) avec pour date butoir le 23 novembre.

LE MOT DU GROUPE D'APPUI

Si le télétravail régulier s'était jusqu'à présent peu développé en France, toutes les études concordent pour mettre en évidence l'essor du télétravail sans cadre formalisé. C'est là l'un des résultats des ordonnances Macron relatives au droit du travail.

Avec la crise sanitaire que nous connaissons, le télétravail, ou plutôt le travail à domicile, a connu une montée en puissance aussi spectaculaire que soudaine, lorsque le pays a été placé, du jour au lendemain, en confinement, du 17 mars au 11 mai. Quelque 5 millions de salariés ont dû ainsi exercer leur métier à la maison sans y être préparés et sans encadrement pour la très grande majorité d'entre eux.

Cette expérience inédite s'est bien souvent déroulée dans des conditions dégradées : risque d'isolement, confusion entre vie personnelle et vie professionnelle, cohabitation, intensification du travail et temps de travail, prise en charge des frais, adaptation du poste de travail, stress et risques sur la santé.

Cette situation ne représente pas ce qu'est réellement le télétravail encadré par la négociation avec les syndicats. N'oublions pas, non plus, que des salariés voient le télétravail comme un moyen de s'extraitre de conditions de travail dégradées sur les sites, sans les régler collectivement : perte du sens, pression managériale, locaux de plus en

plus éloignés du lieu de vie et de moins en moins adaptés à une vie collective, suppressions de postes qui pèsent sur la sociabilité, temps de travail, trajets qui se rallongent...

Or le télétravail peut aussi être une opportunité pour les salariés qui le souhaitent d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, et de gagner en qualité de vie. D'ailleurs une majorité de salariés expriment le souhait de télétravailler quelques jours par semaine ou par mois. C'est pourquoi la CGT entend négocier un ANI normatif qui

conforte les droits des salariés et en ouvre de nouveaux. Un ANI qui doit servir de cadre pour les négociations en entreprise et de garanties là où les organisations syndicales ne sont pas présentes. Mais négocier par le « haut » ne suffit pas. Il faut aussi que les syndicats s'en emparent sur le terrain. C'est tout l'intérêt et l'utilité des publications, documents et dossiers, des journées d'étude mis à disposition des syndicats pour une « bonne » mise en œuvre du télétravail dans les entreprises et les administrations.

Lettre d'orientation sur les revendications CGT adressée au Medef pour la négociation télétravail

Au plus fort de la crise sanitaire, plus d'un actif sur quatre a travaillé 100 % à distance. Du jour au lendemain, le confinement a propulsé à leurs domiciles des milliers de salariés qui n'avaient, pour beaucoup, jamais expérimenté ce mode d'organisation du travail. De plus la crise sanitaire a montré que de nombreux postes antérieurement non éligibles au télétravail le sont en réalité.

Cela ne veut pas dire pour autant que le télétravail, tel que pratiqué, a été bien vécu. Toutes les études, enquêtes, questionnaires dans les entreprises en attestent.

L'objectif est de sortir du télétravail informel et d'encadrer ses pratiques afin de garantir de nouveaux droits relatifs à cette forme d'organisation du travail.

Nous déplorons le fait que le déploiement du télétravail s'assimile parfois à une réorganisation dissimulée des entreprises ou des administrations (politique immobilière, réduction des mètres carrés, déménagement, délocalisation...), à l'évolution des espaces de travail (*open spaces, flex offices, coworking...*). Ceci alors que la CGT revendique que les salariés disposent d'un bureau non transformé en *open space* quand ils ne télétravaillent pas. Les gains financiers réalisés par les entreprises sont importants et s'ajoutent aux gains de productivité générés par l'activité en télétravail. Présenté comme une faveur par les directions, le travail à distance ou télétravail peut constituer une opportunité pour les salariés d'améliorer l'articulation entre temps de vie privée et temps de vie professionnelle en limitant temps de transport, stress, fatigue et risques d'accidents de trajets. Il est aussi une opportunité pour repenser et optimiser les conditions de travail, notamment en restituant les gains de productivité au service de l'amélioration du bien-être des salariés.

La mise en place de cette modalité de travail doit être négociée sur la base de l'organisation du travail au sens large. Une négociation sur le télétravail doit intégrer, pour les établissements en charge d'une ou plusieurs missions de service public, la garantie de la délivrance de services au public dans le cadre d'un accueil physique dans des lieux de proximité.

Dans le cadre de la négociation nationale interprofessionnelle sur le télétravail, il est important de distinguer le télétravail en temps normal de celui en période de crise, où en fait, le travail s'invite au domicile du salarié.

Suite à la concertation de 2017, les partenaires sociaux ont conclu un diagnostic paritaire sur le télétravail qui a été approuvé à l'unanimité et qui appelait à une mise à jour de l'ANI de 2005. Nous souhaitons continuer ce travail mais surtout le concrétiser par des mesures spécifiques dans un accord national interprofessionnel.

Les mesures ci-dessous découlent donc de ce constat paritaire :

- la clarification des règles juridiques applicables au télétravail, notamment par la négociation d'un accord collectif (branche, entreprise) et un avenant au contrat de travail qui précise le lieu du télétravail;
- le télétravail est basé sur le volontariat et la possibilité de réversibilité doit être envisagée avec un retour au poste dans des conditions similaires;
- la durée du télétravail ne doit pas excéder les trois jours par semaine sauf circonstances exceptionnelles et imprévisibles;
- afin de permettre aux travailleurs d'accéder au télétravail sans discrimination, il faut définir les métiers ou les activités éligibles et des critères objectifs de refus de l'employeur;
- l'organisation du travail doit être questionnée afin de s'adapter à l'humain : communication asynchrone (en temps différé), plage de disponibilité inférieure au temps de travail, plage d'indisponibilité pendant le temps de travail pour pouvoir se concentrer sans être interrompu, réduction du report, management tourné vers le partage d'expérience et le sens du travail, décompte du temps de travail et évaluation de la charge de travail;
- un droit à la déconnexion effectif afin que l'employeur puisse garantir son obligation de résultat en matière de santé et de sécurité;

- la prise en charge intégrale des équipements nécessaires au télétravail et des frais indirects (assurance, électricité, aménagement espace travail, etc.);
 - l'augmentation de productivité et de la performance individuelle, notamment par la réduction de l'absentéisme et la diminution des retards et de la fatigue liés au transport en commun a été estimée à 12 % dans une étude Stanford 2012 et 22 % selon l'étude Greenworking (voir diagnostic paritaire). Ce gain de productivité doit pouvoir être utilisé dans le but d'améliorer les conditions de travail, notamment par la diminution du temps de travail;
 - la sécurité des données professionnelles de l'entreprise et la protection des données personnelles du salarié sont sous la responsabilité des employeurs. Les équipements de travail fournis par l'employeur (ordinateurs, outils de communication, liaisons sécurisées, etc.) doivent en assurer l'effectivité. Tout dispositif de surveillance ou de traçage de l'activité professionnelle doit être négocié et strictement encadré. Les données collectées et utilisées doivent l'être pour une finalité connue et limitée dans le temps. Le salarié a droit au respect de sa vie privée au travail;
 - l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance: la formation du management de proximité à cette nouvelle organisation du travail et la formation du télétravailleur lors de la prise de poste doivent être assurées. Il faut repenser le collectif du travail dans le but de maintenir le lien social;
 - l'intégration dans le DUERP des risques liés au télétravail. Jusqu'à 18 risques ont été repérés par la Carsat.
- À cela de nouvelles garanties sont nécessaires :
- égalité femmes-hommes (par exemple espaces de *coworking* ou lieux tiers proches du domicile...);
 - le télétravail doit être un droit opposable pour les femmes enceintes. Il ne se substitue pas à un mode de garde. Des mesures devront être mises en place par l'employeur pour prévenir les violences sexistes et sexuelles;
 - pour les travailleurs en situation de handicap, le télétravail est aussi un moyen pour l'accès et le maintien dans l'emploi. Les mesures d'adaptation doivent être prises par l'employeur dans ce but;
 - avec l'allongement de la durée de vie, la question des aidants familiaux devient cruciale. Le télétravail peut permettre aux aidants familiaux de maintenir leur activité professionnelle avec des aménagements horaires et une réduction de leur charge de travail;
 - enfin l'exercice du droit syndical est complètement entravé avec la généralisation du télétravail. De nouveaux droits syndicaux doivent être acquis, notamment par la possibilité de communiquer aux salariés *via* la messagerie professionnelle, la création d'espaces syndicaux dans les intranets des entreprises, la possibilité de tenue de réunions syndicales *via* les outils électroniques professionnels pendant le temps de travail.

1^{re} réunion de négociation de l'ANI télétravail du 3 novembre 2020, de « l'intérieur »

En ouverture de la négociation, le Medef (Hubert Mongon) a placé la négociation de l'ANI dans le prolongement du diagnostic approuvé par la CFDT, la CGC et FO.

Il place cette négociation dans le contexte de la crise sanitaire et de la mise à jour du protocole sanitaire national dont la valeur juridique n'est pas assurée, ce qui doit conduire à une négociation dans un « timing » resserré. La négociation doit cependant aborder la question du télétravail dans son intégralité (organisation du travail).

4 objectifs :

- expliciter l'environnement juridique dans lequel nous évoluons;
- le rappel des principes légaux;
- servir de repère pour une mise en œuvre réussie du télétravail;
- faire un zoom sur la situation exceptionnelle (lutte contre la crise sanitaire).

La CPME indique qu'elle n'était pas favorable à la signature d'un accord. Elle réaffirme son rejet de l'accord de 2005. Elle considère comme le Medef que le droit existant est suffisant.

La CGT a indiqué qu'elle avait transmis au Medef une note sur les thématiques que nous voulons mettre en discussion. Elle a rappelé que les conclusions de concertation de 2017 avaient été validées unanimement par les organisations syndicales et patronales. Ce sont ces enjeux identifiés et les nouveaux mis en évidence par la crise sanitaire que l'ANI doit prendre en compte. Nous avons donc en notre possession toutes les « billes » pour arriver à un accord de qualité dans un calendrier restreint. Bien entendu, pour nous, cet accord doit constituer un socle de droits et de garanties applicables et donc avoir un caractère normatif et prescriptif.

La CFDT a rappelé la responsabilité du patronat sur le retard de la négociation d'un ANI télétravail. Elle souhaite que le volet crise sanitaire aboutisse, tout en estimant un accord nécessaire pour l'ensemble des situations. Elle entend sécuriser les télétravailleurs et

le télétravail dans le cadre des négociations d'entreprise. Elle rappelle également ses propositions.

FO a insisté sur la nécessité d'un ANI qui encadre si l'on veut un dialogue social de proximité de qualité. La charte unilatérale à l'initiative de l'employeur ne devant intervenir qu'en cas d'échec de la négociation collective.

La CGC a interrogé sur la levée nécessaire de l'ambiguïté quant au sens d'un ANI « indicatif » qui ne serait ni prescriptif, ni normatif. Elle a rappelé que l'ANI de 2005 était structurant.

La CFTC a soulevé la nécessité d'une discussion globale qui ne s'arrête pas à la situation de crise sanitaire.

Énoncé des grandes têtes de chapitre, de la proposition d'ANI par le Medef

Chapitre I – Intégrer le télétravail dans la culture et la stratégie de l'entreprise

1. Intégrer le télétravail dans la culture et la stratégie de l'entreprise
2. Préservation de la cohésion sociale interne à l'entreprise
3. Attractivité et image de l'entreprise
4. Impact économique, social, environnemental sur le territoire

N.B. : la prise de connaissance en direct, en oral, des thématiques du Medef (sans trop de précision) a rendu difficile – pour tous – une première analyse sur l'ensemble des points de manière approfondie.

La CGT pointe que les thématiques et, notamment, ce qui en est dit, portent pour beaucoup sur un rappel de la réglementation. Or, ce que montrent les situations de télétravail aujourd'hui c'est que la réglementation ne fait pas l'effectivité du droit et que les évolutions nécessitent de les conforter et d'en prévoir de nouveaux. Il en va ainsi par exemple de la prise en charge des frais, du droit à la déconnexion.

Chapitre II – Mise en œuvre pratique du télétravail

1. Les fondements juridiques
2. Faire du télétravail un objet de dialogue social de proximité

Il est indispensable de prévoir l'obligation pour l'employeur de prendre des dispositions pour le respect de ce droit pour le rendre effectif (la CFDT nous a rejoints sur la question du droit à la déconnexion ainsi que FO et la CFTC). Nous avons également développé sur le droit à des plages horaires d'indisponibilité.

Chapitre III – L'organisation du télétravail

1. L'éligibilité des postes
2. La fréquence du télétravail
3. La durée du travail
4. La diversité des lieux de travail (dont tiers lieux)
5. Les moyens de communication
6. Les frais professionnels
7. Les risques d'accidents

Nous avons indiqué que la philosophie de l'accord devait être d'éviter que la « compétitivité » se traduise par une dégradation des conditions de vie et de travail, d'où la nécessité d'un cadre normatif.

Nous avons aussi pointé des thématiques qui nous semblent oubliées comme la prévention des violences sexistes ou sexuelles ou encore, dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes-hommes, l'affirmation que le télétravail n'est pas un mode de garde.

Nous avons indiqué qu'il nous faudrait avoir le contenu du texte pour pouvoir nous prononcer plus précisément sur ce qui nous est proposé – le diable se cachant souvent dans les détails... Un exemple pas si sûr que le patronat et la CGT donnent le même contour à l'exercice du droit syndical. La possibilité pour les organisations de disposer d'une page sur l'intranet de la société ou entreprise, ce n'est pas le maintien d'une relation entre les militants syndicaux, représentants des personnels et les salariés en télétravail...

Chapitre IV – Accompagnement des managers et des collaborateurs

Chapitre V – La relation contractuelle dans le cadre du télétravail (le lien de subordination contrairement à un microentrepreneur)

Chapitre VI – La continuité du dialogue social et du droit syndical

Chapitre VII – Le télétravail en situation exceptionnelle ou en cas de force majeure

Globalement, les autres organisations ont fait part de leur accord sur les thématiques mises à la discussion tout en disant se prononcer au vu de leur contenu. L'intervention de la CFDT laisse à penser qu'elle avait connaissance au préalable des propositions patronales.

Calendrier des prochaines rencontres

- 10 novembre, 9 heures ;
- 13 novembre, 14 h 30 ;
- 17 novembre, 15 heures ;
- 23 novembre, 15 heures.

Méthodologie

La réunion du 23 novembre devra être conclusive. En amont de la réunion du 10 novembre, le Medef va nous envoyer son projet de plan détaillé des thématiques à aborder lors de la négociation (→ nécessité pour la CGT en retour de donner de la « chair » à notre note d'orien-

tation de l'ANI transmise au Medef). Une plateforme numérique va être ouverte par le Medef pour que l'ensemble des organisations puissent envoyer leurs documents.

Appréciation de la délégation CGT

La CGT se félicite de l'ouverture de la négociation sur le télétravail et de l'accélération du calendrier de la négociation, qui devrait se conclure au 23 novembre.

Nous le disons depuis le début des rencontres paritaires : l'urgence est d'encadrer les pratiques de télétravail.

Le positif de cette première séance de négociation est que nous nous engageons sur un texte qui va permettre d'appréhender le télétravail dans toutes les situations, pas seulement les situations exceptionnelles.

Le patronat, par la voix de son porte-parole le Medef, refuse à ce stade de s'engager sur un texte qui aille au-delà de la réglementation actuelle.

L'accord national interprofessionnel, outre la question de l'effectivité des droits pour les salariés et des droits nouveaux, ne peut être un seul code de « bonne conduite ou pratique » mais bien un encadrement du télétravail qui puisse 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.