

TÉLÉTRAVAIL

SECONDE RÉUNION DE NÉGOCIATION DU 10 NOVEMBRE 2020... VUE DE L'INTÉRIEUR

Le télétravail au prisme de l'international

L'organisation internationale du travail (OIT) vient d'édicter un « guide pratique » du télétravail. Axé principalement autour de la pandémie tout en ambitionnant d'en tirer des observations plus générales, le guide constitue davantage un ensemble de préconisations managériales qu'un appel à réglementer de façon normative la question du télétravail. Il a toutefois le mérite de poser de nouveau le triple constat d'une augmentation de la durée du travail en télétravail, d'une fragmentation des horaires délétère et d'une intensification du travail. La question de la charge de travail, liée à celle de la disponibilité des télétravailleurs, est, pour l'OIT, absolument centrale.

Néanmoins, le guide de l'OIT diffère de ce que porte la CGT en matière de santé et de sécurité, laissant envisager la possibilité d'une responsabilité partagée entre employeur et travailleurs. Ces préconisations nous rappellent bien que la conquête de nouveaux droits relatifs au télétravail devra se faire d'arrache-pied car des visions et intérêts divergents sont éminemment en jeu.

Face aux enjeux et défis de la numérisation pour les marchés du travail et le monde du travail ainsi que pour la société, les partenaires sociaux européens ont signé le 22 juin 2020 un accord européen sur la numérisation. Car si la numérisation peut apporter une meilleure compétitivité aux entreprises, de nouveaux emplois et une amélioration des conditions de travail, elle comporte aussi des risques sur les emplois et tâches traditionnels, sur la conciliation vie professionnelle/vie privée, sur l'accès à ces technologies par tous...

L'accord-cadre européen a pour but d'inciter et d'aider les employeurs et travailleurs des États membres à négocier ces transformations numériques.

Si les outils numériques peuvent permettre une organisation du travail plus flexible, on voit déjà qu'ils font sauter la frontière vie professionnelle/vie privée. L'accord préconise une anticipation de ces risques par un respect du temps de travail, l'évaluation de la charge de travail, des règles claires d'utilisation, l'organisation des horaires de connexion, les procédures d'alerte. Sans officialiser un droit européen à la déconnexion, l'accord précise que « *pour tout contact supplémentaire par les employeurs en dehors des heures de travail, le travailleur n'est pas obligé d'être joignable* ».

De son côté, l'Espagne a promulgué récemment une loi sur le télétravail, négociée en partie par nos camarades de CC.OO et UGT. Si la loi contient des faiblesses (et pas des moindres s'agissant d'une mise en œuvre restreinte du travail à distance, excluant du cadre légal un ensemble de situations), elle conquiert des droits nouveaux communs à ceux que nous revendiquons. La loi espagnole rend ainsi obligatoire la conclusion d'un accord collectif, à qui revient notamment la tâche de définir les postes ouverts au télétravail, empêchant que la question cruciale de l'éligibilité au télétravail soit laissée aux mains de l'employeur et à l'arbitraire. Sans en faire une liste exhaustive, on y trouve également: un réel droit à la déconnexion (obligation pesant sur l'employeur), un principe de non-discrimination des télétravailleurs décliné thématiquement (temps et charge de travail, accès à la formation professionnelle...), un système complet de prise en charge par l'employeur des frais liés au télétravail, des précisions sur l'exercice du droit syndical, etc.

LE MOT DU GROUPE D'APPUI

« Quand il n'y a pas d'accord, et c'est ce que nous réclamons depuis des mois – ça a traîné avec un Medef qui traîne des pieds – le cadre n'est pas précis, ça pose des questions, il faut effectivement des moyens pour télétravailler », « Ça a traîné et c'est resté flou très longtemps » affirme Philippe Martinez.

Ces propos du secrétaire général de la CGT, invité de l'éco de France Info mardi 10 novembre sont d'une parfaite justesse. À l'heure du reconfinement, les entreprises se montrent bien moins strictes qu'au printemps en matière de travail à distance. Que ce soit chez Total, Arcelor Mital, Stelia Aerospace et biens d'autres. Le ministère dit ne pas apprécier, les salariés non plus.

C'est bien le patronat qui est responsable de cette situation – alors qu'il encaisse sans aucune contrepartie, ni conditionnalité, des centaines de milliards d'aides diverses !

Bien que désormais, il se pare d'une posture d'ouverture à la négociation, le patronat ne veut toujours pas d'un ANI prescriptif et normatif. Il n'a aucune volonté de revenir sur les ordonnances Macron. Le contexte juridique lui va bien, l'accord de gré à gré, d'autant plus !

C'est ainsi que la France détient le triste record au niveau européen en matière de télétravail gris (sans encadrement) avec près d'un salarié sur cinq. Seulement 8 % des salariés sont couverts par un accord.

Pire, loin de se satisfaire d'une situation qui l'arrange, le patronat veut encore aller plus loin dans la déréglementation au nom de la liberté d'entreprendre. Via le télétravail, il rêve éveillé d'ouvrir le chantier de la dérégulation du temps de travail – entendez ouvrir une brèche sur les onze heures de repos consé-

cutives. Les salariés qui ont travaillé en télétravail durant le premier confinement dans des conditions souvent très dégradées apprécieront !

A contrario, la CGT entend obtenir dans cette négociation un accord interprofessionnel qui mette un terme à la déréglementation du télétravail et dont le contenu normatif et prescriptif permettra de garantir des droits *a minima* même pour ceux qui ne bénéficient pas d'un accord d'entreprise. Elle propose notamment :

- un meilleur encadrement juridique du télétravail (télétravail régulier, occasionnel, etc.);
- le droit à la déconnexion et l'encadrement de plages horaires de disponibilité et d'indisponibilité dans le temps de travail effectif;
- la protection des données des salariés;
- le volontariat et la réversibilité;
- le *management* et la fréquence du télétravail (limitée, sauf situation spécifique, à 3 jours maximum par semaine);
- la formation au télétravail dès la prise de poste;
- la prévention des violences sexistes et sexuelles;
- le droit opposable au télétravail pour les femmes enceintes;
- l'accès et le maintien dans l'emploi pour les salariés en matière de handicap;
- la mise en place de facilités de service pour les aidants familiaux;
- l'encadrement du télétravail en situation exceptionnelle;
- le respect du droit syndical et notamment la possibilité pour les représentants syndicaux et du personnel de joindre et échanger avec les salariés en télétravail et réciproquement.

Pour élever le rapport de force, la CGT appelle les salariés à débattre de ces propositions en répondant massivement aux consultations que ses syndicats organisent dans les entreprises et administrations.

Seconde réunion de négociation du 10 novembre 2020... vue de l'intérieur

Télétravail, la négociation au point mort. Cinq heures de discussions fastidieuses n'ont pas permis d'avancer. Le patronat campe sur son refus de tout accord contraignant qui s'imposerait aux entreprises et dit non à toutes les propositions.

Le Medef rappelle sa volonté de ne pas partir de l'ANI 2005 mais du plan présenté lors de la première séance et transmis le week-end aux organisations syndicales (cf. *Écho des négos* n° 1). Pour lui, le préambule doit rester « universel » et prendre appui sur le diagnostic de septembre 2020 (non validé par la CGT et la CFTC).

Pour la CGT, le préambule s'inscrit dans le contexte social, économique et sanitaire. Il est important de rap-

pelez dans ce cadre la masse importante de salariés en télétravail improvisé et donc les enseignements à tirer de ce mode dégradé.

La CGT s'interroge sur la seule mention du diagnostic partiellement partagé de 2020 qui présente un caractère réducteur au regard du nombre d'organisations syndicales qui l'ont validé (CFDT, FO, CGC) et par son aspect essentiellement économique.

Nous n'avons pas attendu la crise sanitaire pour nous emparer du sujet, il faut donc se référer à l'existant, à savoir la concertation de 2017 dont les conclusions ont été approuvées par tous et l'ANI de 2005 qui fixe les grands principes prescripteurs et qu'il convient de prolonger.

Une des ambitions de l'accord en négociation est d'encadrer et de réguler le télétravail gris ou informel qui s'est développé depuis les ordonnances Macron.

La CGT rappelle sa volonté que l'ANI serve de cadre aux négociations en entreprises et couvre les entreprises en l'absence d'organisations syndicales.

Pour la CFDT, le plan détaillé transmis par le Medef est cohérent avec la précédente discussion. Elle exprime sa volonté de tout faire pour réussir le télétravail en entreprise avec des conditions satisfaisantes pour les uns et

les autres. Elle pointe à ce titre le rôle premier du dialogue social de proximité. S'agissant de la portée de l'accord, elle considère que la signature d'un document interprofessionnel implique que c'est un ANI et non un simple guide de bonnes pratiques. Dès lors, l'ANI doit constituer un cadre minimal de garanties pour les entreprises non dotées en collectif de négociation.

FO rejoint la CGT en demandant d'inscrire dans le préambule la continuité de l'ANI 2005 et du diagnostic partagé de 2017.

Chapitre I – Le télétravail dans l'entreprise et ses impacts sur son économie

La CGT rappelle que le télétravail étant un mode d'organisation des entreprises qui a des incidences sur le collectif de travail et le salarié en tant que tel, la négociation est indispensable et doit porter sur tous les volets, y compris la question des métiers, fonctions, activités télétravaillables.

Nous demandons également à ce qu'une évaluation soit faite quant aux gains financiers et aux gains de productivité qui en résulte pour l'entreprise. Les gains de productivité doivent être réorientés pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés (réduction du temps de travail par exemple). Nous demandons aussi une évaluation de l'impact écologique. *Pour le Medef, l'écologie n'est pas un sujet !*

Pour la CFDT, cela requiert une analyse des organisations du travail pour mettre en évidence ce qui est possible, notamment l'articulation entre présentiel et distanciel. Cette analyse doit associer les salariés et les IRP. Elle demande la réalisation d'études d'impact sur l'environ-

nement et sur l'environnement de travail impliquant toutes les parties prenantes. Les possibles économies sont à réinvestir pour améliorer les conditions du télétravail.

La CGC propose d'intégrer le télétravail aux négociations obligatoires.

La CFTC propose de prévoir une phase expérimentale dans la mise en place du télétravail à partir d'un périmètre limité pour tester cette nouvelle forme de travail et anticiper les risques, mettre en évidence les bénéfices. Elle avance également de mentionner la possibilité du télétravail dans les offres d'emploi.

Pour le Medef, le télétravail est un élément de communication de l'entreprise, en interne et externe pour promouvoir l'image de l'entreprise auprès des jeunes générations. Refus de mettre en discussion dans l'entreprise les impacts et les postes télétravaillables.

Chapitre II – La mise en place du télétravail

Dans ce chapitre, le Medef propose pour l'essentiel un rappel des fondements juridiques du télétravail à travers les formes existant actuellement (accord négocié, gré à gré, charte, décision unilatérale de l'employeur en cas de force majeure ou de situation exceptionnelle). L'employeur doit garder la liberté de négocier ou pas. La décision lui appartient en propre, ce qui n'empêche la consultation et l'information.

La CGT soulève l'empilement de textes parfois contradictoires, Il convient donc de clarifier et cite par exemple le débat sur la prise en charge des frais (discours contradictoires). Les ordonnances de 2017 n'ont pas totalement effacé l'ANI 2005. Nous demandons d'aller au-delà en abordant les enjeux de la concertation de 2017 et qui n'ont pas de traduction aujourd'hui.

La CGT attire aussi l'attention sur les circonstances exceptionnelles qui ne sont pas définies par la loi, donc importance de bien les définir d'autant plus qu'elles laissent la main au seul employeur. Il est pour nous indispensable aussi de maintenir le bureau dans l'en-

treprise afin de garder le lien entre travail présentiel et distanciel. La mise en place du télétravail doit faire l'objet d'une négociation collective et doit se traduire par un avenant au contrat de travail. Nous rappelons le principe fondamental du double volontariat et par voie de conséquence de la réversibilité.

Pour FO, la mise en place doit faire l'objet d'une négociation d'abord, la décision unilatérale n'intervenant qu'à défaut d'accord. Elle demande qu'une période d'adaptation soit prévue et intervient pour que le principe de la réversibilité soit clarifié: porte ouverte à l'heure actuelle à des changements de poste.

La CGC pointe également la nécessité de privilégier l'accord d'entreprise et à défaut une charte.

La CFTC souhaite introduire une clause de revoyure. Toute mise en place nécessite une consultation impérative des CSE. Elle pose le principe que tous les postes sont éligibles sauf certains et préciser lesquels. Le refus d'accès doit être motivé par l'employeur.

Chapitre III – L'organisation du télétravail

Là encore, le Medef entend simplement lister ce que prévoient les textes : durée de travail et son contrôle, temps de repos, charge de travail, usage 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... Ce positionnement a été dénoncé par l'ensemble des organisations syndicales.

Le Medef a accepté de regarder la question des aidants familiaux portée par la CGT.

La CGT souligne que le fait d'aborder le chapitre par le contrôle du temps de travail et du temps de repos révèle que nous n'avons la même vision du télétravail. Celui-ci n'est pas pour le salarié une faveur mais simplement une compatibilité avec une organisation de travail de laquelle il faut tirer du positif à la fois pour l'entreprise et pour le salarié.

La CGT propose d'aller plus loin que le droit à la déconnexion qui fait aujourd'hui l'objet d'une prise en compte dans le cadre de l'accord européen sur le numérique. Il nous faut intégrer, dans le temps effectif de travail, des plages horaires de disponibilité et d'indisponibilité, afin que le salarié puisse organiser son activité sans être dépendant des injonctions venant des outils comme le téléphone, le courriel, la messagerie instantanée, etc.

Il est nécessaire de décompter et d'évaluer la charge de travail avec des moyens adaptés.

La CGT est opposée au télétravail à 100 % dans le cadre d'une organisation régulière avec un plafond à 3 jours par semaine. La modulation de ce plafond sur d'autres modalités, périodes... doit être fixée par l'accord d'entreprise car tous les salariés n'ont pas le même usage du télétravail selon les fonctions, missions et statuts (forfait jour).

La prévention des risques est essentielle. Les CSE/CSSCT doivent disposer d'un droit d'intervention.

Nous proposons également de compléter les items soumis à discussion par l'enjeu de la sécurité des données.

Chapitre IV – l'accompagnement des collaborateurs et des managers

Quatre thématiques constituent ce thème : la formation des *managers* et des collaborateurs, l'adaptation des pratiques managériales, la prise en compte des situations particulières, la préservation de la politique de ressources humaines

La CGT a pointé plus particulièrement la question du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. Le télétravail peut constituer une mesure envisageable d'adaptation de poste pour éviter l'invalidité et donc le reclassement ou pire. Nous avons également introduit la question des aidants familiaux.

La mixité du cadre professionnel et personnel et donc bien souvent des équipements demande la mise en place par l'employeur de procédures pour une séparation effective, pour assurer la confidentialité et la protection des données sans avoir à empiéter sur la sphère privée. Les IRP doivent être consultés sur la collecte et l'usage des données afin d'éviter toute pratique intrusive.

Concernant la prise en charge des frais, nous observons une pratique qui diffère des textes avec de plus des propos contradictoires de la ministre du Travail. Il convient de rappeler l'obligation d'indemnisation des différents types de frais et le dispositif Urssaf existant concernant ce qui est considéré comme des frais professionnels. Même rappel des règles en matière de tickets-restaurants.

Autres propositions : la consultation des IRP sur l'organisation du télétravail mise en place et sur le bilan de son utilisation avec propositions de mesures correctrices le cas échéant.

Concernant le droit syndical, il faut inscrire le droit pour les responsables syndicaux et les IRP à pouvoir utiliser la messagerie professionnelle pour garder le contact avec les salariés en télétravail, de même que le droit à communication.

La CFDT n'est pas favorable au télétravail à 100 %. Le nombre de jours par semaine ou par mois sur la base d'un forfait doit être renvoyé à la négociation d'entreprise et au dialogue social. Elle demande que soit abordée la question des règles en matière de santé et sécurité, à revoir l'enjeu de l'évaluation des risques professionnels, y compris RPS. Elle propose de repérer les ressources organisationnelles sur lesquels l'entreprise peut s'appuyer.

FO, la CFDT, la CFTC, la CGC positionnent également le droit à la déconnexion comme un droit fondamental. FO propose un principe similaire aux plages d'indisponibilité qu'elle nomme plage d'injoignabilité. La CFTC est favorable à une limitation du nombre de jours télétravaillés dans la semaine mais laisse le soin de sa fixation dans le cadre de l'accord d'entreprise.

Le partage des gains de productivité peut permettre de favoriser la responsabilité sociale de l'entreprise par des mesures de facilitation. Au titre de l'égalité femmes-hommes, il est important d'affirmer que le télétravail ne se substitue pas à un mode de garde des enfants. Le télétravail en mode dégradé peut entraîner une discrimination de fait des femmes comme le confinement a pu le montrer. L'employeur doit mettre en place des dispositifs pour faciliter le télétravail des femmes sans qu'il devienne un double emploi et prévenir les violences sexistes et sexuelles. En matière d'égalité professionnelle, il nous faut aller

au-delà de l'index et cet ANI peut faire bouger cette question-là.

Pour la CFDT, il convient d'aller au-delà de la formation aux outils numériques et de former au *management* du travail, à la pratique du télétravail, notamment à l'hybridation présentiel/distanciel. Concernant les situations particulières, il faut affirmer une attention particulière pour l'intégration et la montée en com-

pétences. Pour les salariés en situation de handicap, il faut élargir aux problèmes de santé, maladies évolutives ou invalidantes.

Pour FO, il faut que les alternants maintiennent le lien avec le tuteur. Concernant les salariés en situation de handicap, elle considère qu'on peut à titre dérogatoire accorder un télétravail à 100 %.

Chapitre V – Préservation de la relation de travail avec le salarié

Ce chapitre regroupe deux thématiques qui se recoupent, le maintien du lien social et la prévention de l'isolement.

Le Medef considère qu'il y a une bonne convergence d'approche syndicale et patronale sur le sujet.

Pour la CGT, cela passe en premier par le fait de limiter le télétravail en nombre de jours afin d'éviter une césure entre travail sur site et télétravail. Pour prévenir de l'isolement, le télétravailleur doit pouvoir avoir des ren-

contres régulières avec la hiérarchie. Mise en place d'un référent. Droit à l'information. Maintien de l'accès aux activités sociales et syndicales. Évaluation des risques spécifiques liés au télétravail dans le DUER, associés à des mesures de prévention.

La CFDT, propose la mise en place d'un dispositif d'alerte et des temps collectifs. **FO** pointe le rôle de la CSSCT. **Pour la CGC**, l'accord doit prévoir les conditions d'accès numériques à l'information des télétravailleurs. **La CFTC** préconise des entretiens réguliers.

Chapitre VI – Continuité du dialogue social de proximité

La CGT veut aller au-delà du rappel de la réglementation, notamment à l'aune de l'expérience du confinement. Une simple page sur l'intranet de l'entreprise ne permet pas la continuité. La représentation numérique des locaux syndicaux et des panneaux d'affichage n'est pas suffisante pour garantir une même proximité avec les salariés, en télétravail ou non. La proximité du dialogue social favorise également la prévention de l'isolement. Il n'y a pas de contrainte liée au RGPD. Il faut envisager la rencontre dans les tiers lieux. Il est difficile de mener les négociations à distance. En temps normal, le présentiel s'impose.

La CFDT et FO rejoignent la CGT sur la tenue des réunions formelles des instances en présentiel en période normale. Pour le lien entre IRP et salariés: maintenir la proximité, continuer à accompagner les salariés, pouvoir s'appuyer sur des outils numériques (local syndical numérique et local numérique du CSE, panneau d'affichage numérique pour les organisations syndicales...).

Pour la CGC, selon l'organisation des jours de télétravail, les réunions doivent être hybrides.

Chapitre VII – Circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

Pour la CGT, ce chapitre est en lien direct avec l'actualité de la crise sanitaire. Cette situation demande à reconsidérer ce qu'est le télétravail en circonstances exceptionnelles. Il vise à concilier deux objectifs: l'aménagement du poste de travail pour la continuité de l'activité de l'entreprise et la garantie de la protection des salariés.

Cette situation est d'autant mieux gérée si l'on dispose d'un accord normatif et prescriptif pour garantir l'anticipation des circonstances exceptionnelles. Aujourd'hui des salariés ne comprennent pas pourquoi ils étaient en télétravail en mars et pas maintenant, la ministre envisage même des sanctions contre les entreprises qui ne jouent pas le jeu. Certains salariés ne sont pas en capacité de télétravailler à 100 % et on ne peut les laisser sur le bord de la route. Qui prend en charge? Obligation doit être faite de négocier les PCA et les PRA et d'impliquer le CSE, la CSSCT et les organisations syndicales sur le déclenchement des circonstances exceptionnelles pour que tout soit discuté et compris par les salariés.

La CFDT insiste sur un rôle accru du dialogue social avec la création d'une cellule ad hoc type cellule de crise avec l'ensemble des parties prenantes. **Pour FO**, l'anticipation est indispensable. **La CGC** met en avant l'élaboration d'un plan de continuité de l'activité (PCA) et sa mise à jour.

Fin de la séance avec l'intervention de la CPME et de l'U2P. Les deux organisations patronales considèrent qu'il y a trop d'écarts entre la position des organisations patronales et syndicales pour que la négociation aboutisse le 23 novembre. Elles souhaitent ne traiter que du chapitre VII, c'est-à-dire le télétravail en situation exceptionnelle ou de force majeure afin de répondre à l'urgence de la situation et à la pression gouvernementale (et pourquoi pas se prémunir de tout risque de sanction).

Pour le Medef, tous les chapitres sont importants. Pour être rapide et efficace, il propose de se recentrer sur les points absolument clé, non sans avoir réinventé le concept et les conséquences du télétravail.

En prévision de la réunion de vendredi 13, il annonce adresser aux organisations syndicales un document qui aura vocation à identifier les priorités et à mettre en exergue les points de convergence pour un accord qui convient à une majorité.

Toutes les organisations syndicales font état de points de divergences majeures sur le fonds. Elles attendent au-delà de simples rappels de principes la volonté d'un accord ambitieux et porteur qui dynamise et non restreint l'ANI de 2005.

La CGT regrette les réticences du patronat à s'engager alors que la période nous a appris qu'il fallait au contraire aller plus loin que les simples rappels.

Elle propose aux organisations syndicales de se réunir (en visio) le 12 novembre pour discuter d'une plate-forme commune et opposable au patronat qui ne veut pas avancer en balayant d'un revers de main l'ensemble des sujets.