

# Ouverture de négociations télétravail : Méthodologie et points de vigilance

*Confrontés à une demande des salariés de télétravailler, les syndicats doivent s'emparer de la question en proposant au préalable une consultation des salariés afin d'être au plus près de la réalité du terrain lors des négociations du prochain ANI et ainsi porter les revendications de manière plus efficace et légitimes dans les négociations.*



## Une demande des salariés

Toutes les enquêtes d'opinion l'indiquent : Le télétravail est une demande des salariés mais aussi une source potentielle de difficultés : cohabitation au domicile, effacement du lien social, confusion des temps de vie, non-respect des horaires ordinaires, empiètement du domicile, surcoût...

**Sondage Malakoff Humanis :** 73 % des télétravailleurs souhaitent demander à continuer de pratiquer le télétravail de manière régulière (32 %) ou ponctuelle. Un chiffre confirmé par une étude de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail qui dénombre pour sa part un pourcentage de 88 % de salariés qui y sont favorables !

Il en va de même pour la Fonction Publique, une étude de *La Gazette* auprès de fonctionnaires territoriaux donne une approbation de 96 % des agents pour un recours facilité au télétravail.

Les enquêtes de terrain menées par les syndicats comme à Thalès ou à la RATP, outre le fait que le taux de retour de questionnaires est très élevé, confirment à la fois cette demande de télétravail mais aussi les inconvénients qu'il soulève et les garde-fous nécessaires.

**C'est pourquoi, les syndicats ne peuvent rester spectateur de la mise en place du télétravail dans l'entreprise ou l'administration. Très concrètement, ils doivent s'en emparer.**

Avant le confinement, le télétravail informel (sans accord d'entreprise ou sans avenant au contrat de travail) a bondi de 19 % à 22 % des salariés entre 2017 et 2020, pendant que le télétravail encadré par un accord ou un avenant au contrat de travail stagne à 8 % sur la même période.

Le télétravail reste malgré tout peu répandu en France. La crise sanitaire en a décidé autrement. Chacun a pu découvrir qu'un comptable, un commercial ou un enseignant, métiers que l'on pensait jusque-là inconciliables avec le télétravail, avaient pu travailler à distance.

La crise sanitaire du COVID-19 a ainsi conduit à augmenter les situations de travail à distance en mode dégradé et contraint. Sans encadrement des pratiques, droits et garanties, le passage du travail en présentiel au travail à distance comporte un grand risque, de voir le télétravail se résumer à expédier les affaires courantes, à exécuter des missions assignées, ce que les échanges virtuels permettent de faire efficacement. En clair à transformer le télétravail à un retour au « silo », c'est-à-dire à un retour au tâche-ronnage que permet l'ubérisation du travail et de l'économie.

Pour être correctement encadré, le télétravail ne peut pas être pensé avec une approche telle qu'on l'a connue avec le confinement, en mode improvisé et en dehors de tout cadre. En tentant d'empêcher, puis en retardant au maximum l'ouverture de la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail, le patronat a pu profiter durant toute cette période de la situation actuelle de déréglementation du télétravail, issue des ordonnances Macron et de la loi de ratification de 2018 venues assouplir encore le télétravail. Cela a permis aux directions d'entreprises de négocier - ou pas - des centaines d'accords en dehors de tout cadre normatif et prescriptif adapté aux enjeux de l'évolution des pratiques de télétravail.

Les négociations dans la période actuelle sont donc plus difficiles et nécessitent d'être vigilant sur de nombreux points en attendant l'encadrement interprofessionnel du télétravail pour lequel la CGT se bat.

La négociation au plus près du travail impose au syndicat **une démarche qui part des réalités du travail** et du contexte général de l'organisation de l'entreprise. En effet, la mise en œuvre du télétravail se situe généralement dans un contexte de réorganisation de plus grande ampleur : déménagement, reconfiguration de l'occupation immobilière des espaces de travail, mise en place de « flex office », réduction de locaux et bureaux... Et les organisations de travail ont toutes leurs spécificités qu'il est nécessaire de prendre en compte.

Une première étape de **consultation des salariés** par le syndicat est indispensable. Le questionnaire est un bon outil. La consultation doit déjà déterminer si les salariés souhaitent ou non avoir la possibilité de télétravailler. Elle doit d'abord interroger sur l'environnement des personnels : bureau individuel, « open space », bureaux partagés, ateliers... Ensuite, vient la question des spécificités des métiers et des activités. C'est important car cela évite une discrimination entre les métiers qui sont télétravaillables ou non. Nous avons l'exemple d'un cuisinier qui bénéficie de 2 jours de télétravail par mois pour faire la gestion de commande et le report de la situation comptable. Les postes de travail qui ne comportent aucune lecture de documents ou mail, aucune activité administrative, participation réunion, formation, etc. n'existent plus. Revendiquer un droit pour tous au télétravail plutôt qu'une éligibilité par métier, permet non seulement de remettre en cause une forme de discrimination au télétravail mais oblige aussi l'employeur à évoquer et prendre en compte ces tâches « secondaires » qui ne sont souvent pas reconnues dans l'activité.

C'est bien sur la base de cette consultation que nous pouvons aborder les négociations, en amont, pendant et pour la validation de l'accord. La consultation des salariés est un outil à

double usage car elle permet de porter aux revendications d'être construites au plus près des lieux de travail et d'être légitimées dans la négociation. Cela permet dans le même temps de créer un véritable rapport de force favorable aux salariés sur la négociation.

## L'accord d'entreprise doit garantir :

- **La préservation du collectif de travail** : la CGT porte la proposition d'un télétravail ne dépassant pas les 2 jours par semaine. On oublie trop souvent que travailler avec les autres, c'est, outre le lien social, créer de l'intelligence, innover, se former;
- **La prise en charge de l'intégralité des outils de travail par l'employeur**, conformément à l'obligation générale prévue par le Code du travail (ordinateur, téléphone, connexion, fauteuil et bureau ergonomique);
- **La prise en charge des frais liés et induits** : les éventuels suppléments de prime d'assurance habitation, l'abonnement Internet haut débit, la mise en conformité des installations électriques. Vient également la question des frais de repas, frais de lieu au prorata du temps de travail (électricité, chauffage, participation au loyer...). Ceci peut se traduire par une participation forfaitaire de l'employeur;
- **L'accès à Internet haut débit** avec la sécurisation des connexions et des données qui transitent par la mise en place de VPN du domicile au serveur et/ou au poste informatique sur le lieu de travail habituel;
- **Le respect de la vie privée** avec une information et un encadrement stricts des outils de contrôle et des dispositifs de protection des données professionnelles et personnelles;
- **Le respect du droit du temps de travail et du droit à la déconnexion**, la définition de plages horaires pendant lesquelles le salarié doit être joignable, inférieures aux horaires de travail, créant ainsi des plages d'indisponibilité incluses dans le temps de travail et permettant au salarié de se concentrer sur certaines tâches. Les moyens mis par l'entreprise pour faire respecter ces droits doivent être spécifiquement prévus (ex. déconnexion des serveurs à partir de ...h jusqu'à ...h).
- La répercussion pour le salarié des **gains de productivité** estimés par la mise en place du télétravail (+ 20 % en général) en réduction du temps de travail. Ces gains de productivité doivent être un argument aussi pour porter la question générale de la réduction du temps de travail.
- **La prise en compte des besoins spécifiques de chacun**, en raison des réalités sociales des personnels mais aussi des équipements à disposition. La charge de travail doit être diminuée et prendre en compte **les contraintes d'environnement personnel et familial** qu'un télétravail fréquent ou régulier impose au détriment de la qualité de vie et de la santé notamment mentale;
- **Un management adapté** au travail à distance, une adaptation des objectifs de travail... La conduite opérationnelle de l'activité doit être fondée sur la charge de travail réelle et prendre en compte l'isolement des agents de leur collectif de travail. Dans la régulation du travail, l'encadrement doit pouvoir prendre en compte le caractère maltraitant que peut revêtir le télétravail à temps plein forcé et ou improvisé;
- **Une formation spécifique au télétravail**, les règles d'usage des outils numériques, la diffusion des outils numériques et la multiplication des outils de gestion;
- **Des mesures de prévention des violences sexistes et sexuelles** et de protection des victimes;
- **La problématique des salariés nomades** ou itinérants dans l'organisation actuelle et ce que cela implique pour eux (sachant qu'ils sont souvent en télétravail informel).
- **La problématique des femmes enceintes**. Le droit pour les femmes enceintes d'accéder au télétravail ne doit pas exonérer l'employeur de mettre en place d'autres mesures pour améliorer les conditions de travail des femmes enceintes;
- **La problématique des travailleurs handicapés**, selon une enquête IFOP – Agefiph auprès de 3 000 travailleurs handicapés menée du 11 au 18 septembre 2020. L'impact du télétravail lors de la crise sanitaire du COVID-19 a été très particulier. Les salariés témoignent d'une dégradation de leur état de santé physique (37 % d'entre-eux) et mentale (32 %). Plus de deux actifs sur trois y voient un impact négatif sur leur vie professionnelle et 45 % des télétravailleurs ont été davantage isolés. Quand la taille des entreprises augmente, le sentiment de moindre accompagnement apparaît plus fort.
- **L'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel**. Avec le postulat du double accord (salarié/employeur), la réversibilité de la décision de télétravail, les avenants au contrat de travail.
- **Un dispositif d'alerte et d'intervention** en cas d'accident, malaise ou violences au domicile ou dans les tiers lieux de travail;
- **Le droit d'accès aux informations** à l'identique des salariés in situ et **le plein exercice du droit syndical** pour les militants syndicaux et les salariés (possibilité pour les syndicats et les représentants syndicaux de contacter les télétravailleurs via l'usage des outils numériques, un véritable droit d'expression des salariés en télétravail);
- Le droit d'accès sur le lieu de travail, en accord avec le salarié, des IRP et des inspecteurs du travail

## Négociation d'un accord télétravail : une feuille de route en 11 points

### 1. La clarification des règles juridiques applicables au télétravail

- Accord formel écrit (branche, entreprise) dans les règles de la négociation collective
- Avenant au contrat de travail

### 2. L'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel

- Double volontariat : salarié / employeur
- Réversibilité : possibilité pour le salarié de pouvoir mettre fin au télétravail
- Possibilité limitée à 2 à 3 jours maximum par semaine

### 3. Le droit à la déconnexion

- Encadrer l'utilisation des outils de communication
- Bilan régulier aux Instances représentatives des personnels (notamment CSSCT)
- Mesures correctrices

### 4. L'organisation du travail

- Définir des plages d'indisponibilité pendant le temps de travail
- Décompte du temps de travail
- Autonomie

### 5. La sécurité des données professionnelles et la protection des données personnelles

- Protection des données de l'entreprise
- Protection des données du salarié
- Surveillance

### 6. La mobilité, la multiplication des lieux de travail et les tiers lieux

- Conception des espaces de travail
- Temps de trajet
- Maintien du poste de travail dans l'entreprise

### 7. L'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance

- Former le management de proximité à cette nouvelle organisation
- Maintenir le lien social et le collectif du travail
- Dispositif de prévention de la charge de travail
- Formation du télétravailleur

### 8. Égalité Femme/Homme

- Le télétravail ne se substitue pas à un mode de garde
- Violences sexistes et responsabilité de l'employeur (prévention et protection)
- Femmes enceintes : droit opposable au télétravail

### 9. Handicap

- Accès et maintien dans l'emploi
- Reprise en temps partiel thérapeutique
- Mesures d'adaptation

### 10. Facilités pour les aidants familiaux et les acteurs de la vie sociale

- Aidants familiaux : aménagements horaires et charges de travail
- Facilités de service pour les activités favorables au lien social et à l'engagement d'intérêt général

### 11. Droit syndical et Instances représentatives du personnel

- Exercice des dispositions relatives au droit syndical sans entrave pour les organisations syndicales
- Accès au lieu de travail des IRP et inspecteurs du travail en accord avec le salarié
- Accessibilité aux IRP (messagerie, etc.) ■

