

Pourquoi un accord national interprofessionnel est nécessaire

Le confinement a généré de 5 à 8,3 millions de télétravailleurs. Cela a eu pour conséquence, un télétravail improvisé dans des conditions dégradées. Il est apparu une grande différence entre les entreprises qui ont négocié un accord avec des salariés en télétravail et celles qui n'avaient pas anticipé l'encadrement du télétravail.

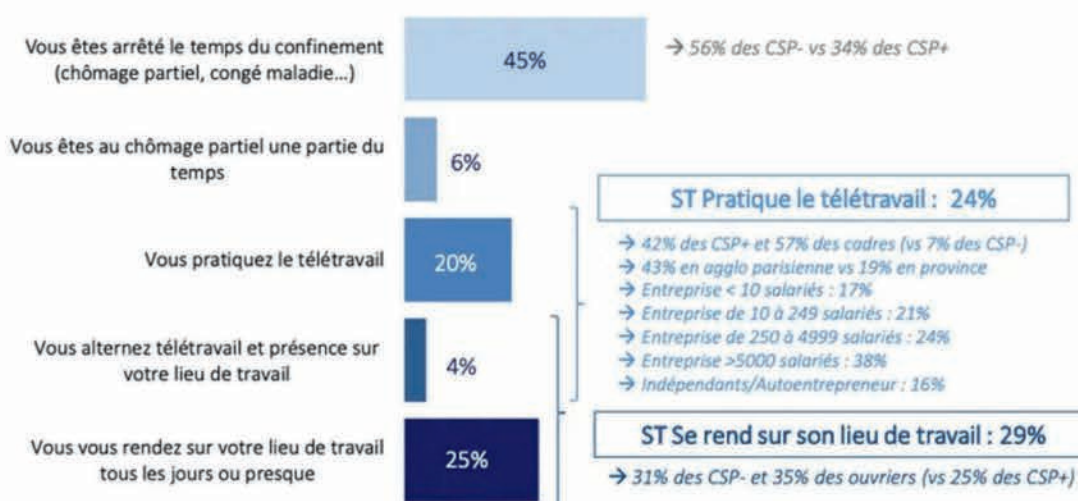
Concernant le télétravail pendant la période de confinement, la société Odoxa-Adviso Partners, a réalisé une étude sur les conséquences du confinement dans le monde du travail pour France Bleu, France Info et Challenges.

Si l'essor du télétravail est avéré, 1 actif sur 5 était concerné, il existe de fortes disparités selon les territoires et les secteurs professionnels. Pour les territoires, l'Île-de-France a été très pratiquante, les autres régions beaucoup moins, avec un écart de 1 à 2 entre Paris et les régions – 43 % contre 19 % –. On voit aussi des disparités selon les catégories socio-professionnelles et par tailles d'entreprises : 42 % des CSP+ ont pratiqué le télétravail et 57 % des cadres contre 7 % des CSP- (employés, ouvriers); 38 % des entreprises de > 5000 salariés contre 17 % des entreprises < de 10 salariés.



Aux actifs en emploi :

Parmi les situations suivantes, dites-nous laquelle décrit votre situation actuelle :

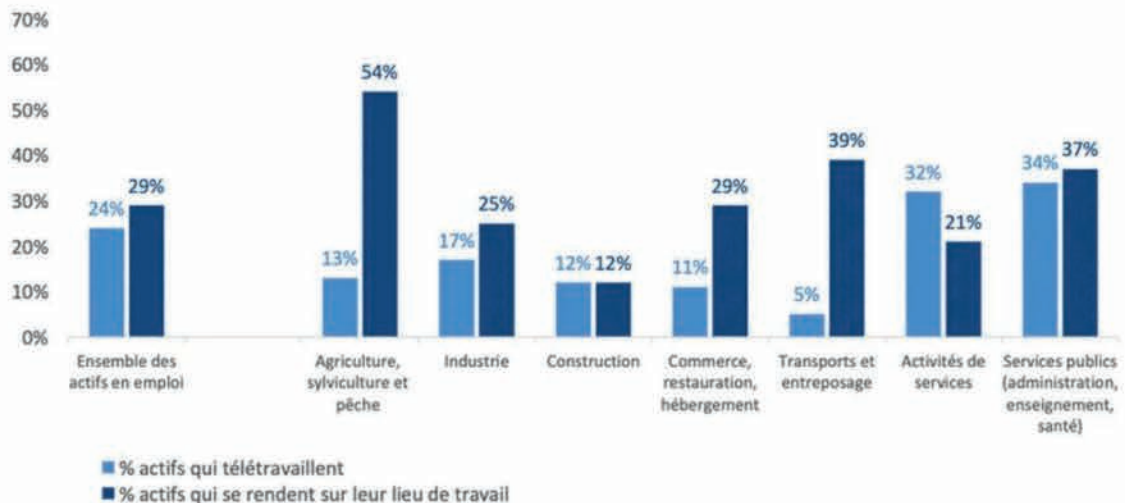


De même le secteur d'activité joue un rôle majeur dans le recours au télétravail. Ce sont les activités de services et les services publics qui y ont eu le plus recours.



Aux actifs en emploi :

Parmi les situations suivantes, dites-nous laquelle décrit votre situation actuelle :



La position des organisations syndicales et patronales concernant le télétravail

Trois réunions ont déjà eu lieu entre organisations syndicales et organisations patronales : le 5 juin 2020, le 19 juin 2020 et le 2 juillet 2020.

Pour les organisations patronales, il n'est pas besoin d'un nouvel accord national interprofessionnel (ANI). L'ANI de 2005 est suffisant. Un état des lieux avec un guide des bonnes pratiques suffit. Pour eux depuis 2017, il n'est plus nécessaire qu'il y ait un nouvel accord.

Enquête de l'UGICT CGT : 12 000 réponses concernent le télétravail

- Augmentation de la charge de travail : 40 % des cadres
- Développement des risques psychosociaux (RPS) : 33 % des encadrants notent une anxiété inhabituelle
- Absence d'équipement ergonomique : 97 %
- Absence de prise en charge de frais de connexion et logiciels : 84 %
- Absence de mesures pour le droit à la déconnexion : 78 %
- Absence de définition de plages horaires où le salarié est joignable : 82 %

Pour les organisations syndicales, au contraire, un ANI est nécessaire. Le télétravail doit être encadré. Et pour cause, le télétravail pendant la crise s'est avéré catastrophique. Les ordonnances Macron ont comme conséquence une déréglementation de la mise en place du télétravail. Pour eux, l'ANI de 2005 doit être mis à jour.

2017 : Les ordonnances du gouvernement permettent le télétravail sans accord d'entreprise ou avenant au contrat de travail. Un simple accord verbal suffit entre le salarié et le manager pour être en télétravail. La conséquence c'est que le télétravail informel (télétravail gris) est passé de 19 % à 22 % des salariés entre 2017 et 2020 (avant le confinement). Sur la même période le télétravail encadré stagne à 8 %.

Nos objectifs revendicatifs :

Sortir du télétravail informel et encadrer ses pratiques afin d'obtenir de nouveaux droits relatifs à cette forme d'organisation du travail. Plutôt que de réaliser un nouvel état des lieux, l'objectif de la CGT est de construire un nouvel ANI, notamment à partir des enjeux identifiés dans l'état des lieux paritaires de 2017.

1. La clarification de règles juridiques applicables au télétravail :

- Accord écrit (branche, entreprise)
- Avenant au contrat de travail

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

- Double volontariat
- Réversibilité
- 2 ou 3 jours par semaine maximum

3. Le droit à la déconnexion

- Encadrer l'utilisation des outils de communication
- Bilan régulier aux CSSCT/CHSCT/CSE
- 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 privées du salarié
- Surveillance

6. La mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers lieux

- Conception des espaces de travail
- Temps de trajet
- Maintien du poste de travail dans l'entreprise
- Accès au lieu du travail des IRP et IT en accord avec le salarié

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
- Accessibilité aux IRP (messagerie...)
- Dispositif de prévention de la charge de travail
- Formation du télétravailleur

8. Égalité H/F

- 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 ■

CONTEXTE

2005

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE TELETRAVAIL

Basé sur l'accord européen sur le télétravail de 2002

2017

CONCERTATION PARTENAIRES SOCIAUX - RAPPORT

Ce texte avait pour objectif de favoriser le déploiement du télétravail en le sortant du cadre "informel", et avait listé 7 nouveaux enjeux qui devaient faire l'objet de négociation :

- La clarification des règles juridiques applicables au télétravail
- L'articulation entre télétravail régulier, occasionnel et informel
- L'organisation du temps de travail
- Le droit à la déconnexion
- La protection des données personnelles
- La mobilité, la multiplication des lieux de travail et l'essor prévisible des tiers-lieux
- L'impact sur l'encadrement de proximité, et la nécessité des relations basées sur la confiance

2017

ORDONNANCES DU GOUVERNEMENT

- Plus besoin d'un accord écrit pour le télétravail
- Aucune garantie des remboursements des frais (Internet...)

2020

TÉLÉTRAVAIL EN CONFINEMENT

- Augmentation du télétravail informel (sans accord ou avenant au contrat de travail)
- La prise en charge des équipements fait défaut
- Les conditions d'exercice professionnel sont dégradées
- Le temps de travail et la charge explosent
- Absence d'un réel droit à la déconnexion
- Le management est inadapté
- Les TMS et les RPS sont en hausse
- Difficulté à joindre les salariés