Logo CFDT

ANI TELETRAVAIL LE BUREAU NATIONAL VALIDE LA SIGNATURE DE LA CFDT

Cet accord vient de loin, puisqu'il tire son origine dans les échanges paritaires du printemps dernier qui ont abouti à l'élaboration d'un diagnostic que nous avons approuvé au même titre que FO et la CFE-CGC. Dès le début des discussions, nous avons fait part de notre volonté de dépasser ce seul diagnostic pour nous engager dans une négociation sur le sujet. Chose faite à la rentrée. Le patronat, peu enclin à avancer sur le sujet, a signifié d'emblée qu'il ne voulait pas d'accord normatif ni prescriptif, le télétravail devant être mis en oeuvre au plus près des réalités de terrain, c'est-à-dire dans les entreprises.

L'accord qui est aujourd'hui soumis à signature permet de donner un cadre et des points de repères aux entreprises, salariés et représentants des salariés. Il renvoie à la négociation d'entreprise et au dialogue social. Il est donc une base pour les négociateurs. Il ouvre également le champ aux branches professionnelles pour qu'elles s'emparent du sujet. Une partie du travail reste donc à faire pour l'adapter et adapter surtout les conditions de mise en oeuvre du télétravail au regard des besoins des entreprises et des salariés, y compris les plus petites. Il constitue ainsi un outil de l'action syndicale de proximité, qui devra trouver des suites dans l'outillage militant.

Sans être purement normatif ou prescriptif, il modernise le cadre du télétravail et de sa mise en oeuvre par rapport à l'ANI de 2005. Il prend en compte les évolutions des entreprises, du travail et les demandes des salariés, ainsi que les enseignements tirés de la crise sanitaire.

L'issue de cette négociation interprofessionnelle a une portée significative dans un contexte particulier où les partenaires sociaux sont attendus sur le sujet depuis plusieurs mois par le gouvernement. La place du dialogue social interprofessionnel est en jeu.
Et notre responsabilité de première organisation syndicale est aussi engagée. Nous l'avons pleinement assumée en étant force de propositions jusqu'aux derniers instants de cette négociation.

C'est ainsi que nous avons rédigé un projet CFDT que nous avons versé à la négociation et dont nombre de propositions ont été reprises dans le texte. Enfin, lors de la séance du 24 novembre, la CFDT a demandé des avancées sur 3 incontournables. Ils sont intégrés dans la dernière version du texte :

• L'éligibilité des postes : Une analyse préalable des activités éligibles facilite la mise en oeuvre du télétravail. Le dialogue professionnel permet de repérer les activités pouvant être exercées en télétravail. La définition des critères d'éligibilité peut utilement alimenter le dialogue social. Le CSE est consulté sur ces aspects là et permet de prévenir toute décision arbitraire de l'employeur.

• La motivation du refus du télétravail par l'employeur : La motivation est consacrée, ce qui permet d'avoir une égalité de traitement entre les salariés, quelques soient les situations.

• La mise en place du télétravail en circonstances exceptionnelles (chapitre le plus important dans la période) :

- *o L'anticipation du recours au télétravail en concertation avec les représentants du personnel avec l'élaboration d'un PCA, le repérage des activités télétravaillables en amont ;*
- *o La vigilance en cas de recours au télétravail à 100% (Cf. RPS) et la prévention de l'isolement ;*
- *o La mise en place de personnes ressources dédiées (pour ne pas dire cellule de crise) pour gérer la situation et faire le lien aux salariés ;*

- *o L’information des salariés sur les conditions de mise en place dont la prise en charge des frais et l’organisation matérielle ;*
- *o Le renvoi au dialogue social dans l’entreprise pour adapter si besoin les modalités de dialogue social dans de telles situations.*

Les autres avancées qui faisaient l’objet des versions précédentes portent sur :

• La référence aux différentes typologies de télétravail (régulier, occasionnel et exceptionnel) et l’intégration de la référence aux différents lieux du télétravail (dont les tiers lieux et les espaces de co-working) ;

• L’analyse des organisations du travail pour pouvoir le mettre en place de manière efficiente ;

• La mise en place d’une expérimentation et d’un bilan possible avant déploiement ;

• La référence à un écrit pour pouvoir établir l’accord entre l’employeur et le salarié, y compris pour fixer le cadre des conditions de mise en oeuvre ;

• La nécessité du double volontariat entre l’employeur et le salarié, hormis en cas de circonstances exceptionnelles ;

• La stipulation dans les offres d’emploi interne et externe de la possibilité de télétravailler ;

• La réversibilité du télétravail et ses conditions ;

• La formation des managers et des collaborateurs sur le management du travail au-delà de la formation aux outils numériques ;

• La fréquence et l’équilibre présentiel/distanciel dans le cas d’un accord de gré à gré ;

• L’évaluation des risques liés au télétravail et l’information du salarié sur les principes d’ergonomie physique et organisationnelle du poste de télétravail ;

• La prise en compte de populations particulières (apprentis, salariés en situation de fragilités…).
Les reculs ont été évités sur deux sujets majeurs :

• Les questions de sécurité et d’accidents du travail : une remise en cause de la responsabilité des employeurs était envisagée ;

• Le dialogue social : les tentatives patronales visaient à demander au gouvernement son appui pour adapter le dialogue social en cas de circonstances exceptionnelles alors que la négociation collective permet d’aborder ce sujet.

Une ultime séance ce jeudi 26 novembre a officialisé la conclusion de la négociation et acté les dernières avancées. Elle se sont traduites par des précisions utiles concernant le rappel de la prise des frais en cas de circonstances exceptionnelles, ainsi que les modalités du dialogue social et l’accès aux outils numériques pour les représentants du personnel par voie d’accord ou de charte.
L’accord soumis à signature répond en grande partie au mandat que nous avons débattu en juin dernier.
Lors de cette dernière séance, les organisations syndicales ont précisé leur appréciation du texte final :

• La position définitive de la CGT sera connue à la mi-décembre après consultation de ses instances ;

• FO porte un avis positif et proposera la signature à son bureau confédéral ;

• La CFE-CGC défendra la signature de l’accord devant ses instances ;

• La CFTC porte aussi une appréciation positive de l’accord.

Télétravail
Documents
ANI TELETRAVAIL LE BUREAU NATIONAL VALIDE LA SIGNATURE DE LA CFDT