

TÉLÉTRAVAIL

COMPTE RENDU DE LA 4^E NÉGOCIATION DU 23, 24 ET 25 NOVEMBRE!... VUE DE L'INTÉRIEUR

Encadrer le télétravail, il n'y a pas que la CGT qui le dit!

Terra Nova avance des positions communes avec la CGT sur le télétravail, ça vaut le coup de le relever ! En tout état de cause, même ce *think tank* qui ne peut être soupçonné d'accointance avec la CGT regrette l'état et le contenu des négociations actuelles, en avançant des propositions qui rejoignent pour partie les nôtres...

Dans une note du 19 novembre, Terra Nova regrette que le patronat n'ait « *pas vraiment voulu jouer le jeu* », notamment en se refusant à négocier un accord qui ait un caractère prescriptif et normatif (on sait en plus aujourd'hui : le patronat l'accepte dès lors qu'il s'agit de régressions...).

Plus précisément, la note émet plusieurs propositions parmi lesquelles on retrouve :

- sur l'éligibilité au télétravail : sortir du raisonnement par métier et réfléchir aux activités du métier télétravaillables (la note parle de « tâches », terminologie que conteste en revanche la CGT). La note se réfère même aux travaux d'ergonomes qui pointent les différences entre le travail prescrit et le travail réel, concluant que le travail ne se déroule jamais comme prévu, il est une adaptation constante. La proposition est faite d'imposer aux entreprises de cartographier les activités télétravaillables ;
- sur la fréquence du télétravail : limiter voire interdire le télétravail à temps plein, en considérant que ce dernier n'est pas souhaitable. La note s'appuie sur une enquête Harris Interactive selon laquelle 58 % des salariés qui étaient à 100 % en télétravail préféreraient revenir au moins un jour par semaine ;
- sur le cadre du télétravail : la note défend l'exigence d'un accord d'entreprise et non d'une charte ou encore d'un accord de « gré à gré ». Elle s'appuie notamment sur les différences significatives entre les situations où un accord d'entreprise organise le télétravail et celles où il est mis en place unilatéralement par l'employeur. La note propose de faire du télétravail une négociation obligatoire dans l'entreprise. Pour la CGT, cette négociation doit être encadrée par un accord national interprofessionnel dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

LE MOT DU GROUPE D'APPUI : TÉLÉTRAVAIL, LE COMBAT SE POURSUIT !

L'attente des salariés était forte, très forte. C'est un euphémisme que de dire que le patronat n'aura pas été à la hauteur des enjeux.

Tirailé par ses vieux démons, guidé par son instinct de propriété (lui dictant de ne pas laisser ses salariés hors de sa vue, son contrôle), le patronat s'est montré rétrograde et archaïque en ne voulant pas d'un cadre sécurisant pour

les salariés en télétravail. La négociation fut à cette image, avec des méthodes d'un autre temps. Tout y est passé : les réunions de couloir (virtuels), les bilatérales, un accord rédigé par le patronat, une visioconférence aux mains du patronat, des négociateurs se comportant en patrons en tentant (en vain) d'imposer leurs vues ou de nous faire la leçon ! Il est grand temps de reconquérir un droit à la né-

gociation digne de ce nom, fait d'échange des points de vue permettant la construire un compromis.

La CGT avait inscrit à l'ordre du jour d'un agenda social la problématique de la loyauté de la négociation. Le patronat n'a pas voulu le signer et a plié bagage au bout de la première réunion – on comprend pourquoi!

Malgré ce contexte, la CGT n'a pas failli. Nous avons constamment porté propositions et contre-propositions dans les négociations. Cela a empêché le Medef de prospérer dans sa tentative de marginalisation de la CGT, indépendamment du nombre de signataires de l'accord. Ce travail a été possible grâce au groupe d'appui qui s'est réuni très fréquemment et a produit de très nombreux documents : 4 *Échos des négos*, 6 communiqués de presse, une note d'analyse, une vidéo pour les réseaux sociaux, afin de tenir les organisations au courant de l'évolution de la négociation et porter notre positionnement à la connaissance des salariés.

La posture du patronat aura empêché toute avancée. C'est assez rare pour être souligné, le texte de l'accord national interprofessionnel contient deux types de mesures, celles qui maintiennent l'existant (très insatisfaisant), et celles qui régressent en deçà de l'ANI de 2005.

Mais la négociation ne s'arrête pas à l'ANI. Nous serons attentifs au soutien à apporter aux organisations sur le terrain. Cela passe par l'envoi des documents produits dans le cadre de la négociation, la mise à disposition d'outils pour les aider à la négociation, l'organisation de journées d'études et de formations pour les syndicats. D'ores et déjà, le groupe d'appui se projette dans cette seconde phase.

Le partage des expériences, les actions menées sur le terrain par les organisations CGT seront déterminants pour élever le niveau de mobilisation afin de conquérir de nouveaux droits sur la mise en place ou le déploiement du télétravail.

COMPTE RENDU DE LA 4^E NÉGOCIATION DU 23, 24 ET 25 NOVEMBRE !...VUE DE L'INTÉRIEUR

Cette quatrième et dernière séance de négociation, programmée le 23 novembre, s'est de fait prolongée le 24 novembre. Une fois de plus, le Medef a adressé le texte soumis à discussion et négociation la veille au soir pour le lendemain.

L'analyse de ce texte à sa réception a confirmé que le patronat persistait dans son objectif d'obtenir un texte non normatif et non prescriptif, mais de surcroît en recul par rapport aux dispositions de l'ANI 2005.

Au-delà d'amendements rédactionnels et stylistiques et de quelques avancées très secondaires, ce texte ne comprend aucune avancée sur le fond de nos revendications et maintient la quasi-totalité des reculs déjà constatés sur la version précédente.

Après de nombreuses et longues suspensions de séances, qui n'ont semble-t-il pas produit les effets escomptés, l'ensemble des organisations syndicales ont fait valoir que le texte en l'état n'était pas susceptible de recueillir un avis positif de leur délégation.

La CFDT considère que le texte en l'état contient des avancées secondaires, non significatives, dont les salariés et les entreprises ont besoin avec un télétravail qui risque de s'ancrer au regard des circonstances exceptionnelles. Elle évoque comme évolutions essentielles les conditions d'éligibilité, de formalisation du refus et un renforcement du chapitre relatif au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure. Elle demande une séance supplémentaire.

La CGT affirme que les avancées de cette dernière version du texte sont secondaires (typologie du télétravail, de manière très insuffisante sur les circonstances exceptionnelles). Le texte en l'état n'est pas à la hauteur des enjeux. Pire encore, il est régressif sur des points essentiels – notamment en matière de santé et de sécurité. Il comporte de nombreux manques, y compris sur la partie liée au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles. Ce texte ne saurait recueillir d'avis favorable en l'état. Si une nouvelle réunion devait intervenir, elle devrait pouvoir permettre des évolutions significatives.

FO indique que le texte comporte quelques évolutions mais il subsiste des lignes rouges importantes sans avancées, il ne contient que peu de droits nouveaux et donc le compte n'y est pas. Elle estime cependant avoir besoin de temps pour se prononcer définitivement, considérant qu'un travail d'analyse est nécessaire.

La CGC souligne que ce texte a bien subi des mouvements et des évolutions, mais ne comporte pas de droits nouveaux, voire des régressions avec la suppression d'articles de l'ANI 2005. Elle insiste également sur la nécessaire opérationnalité des mesures liées à la continuité d'activité à domicile, qui n'est pas garantie par le texte proposé. Elle refuse de se prononcer en l'état et demande une séance de négociation supplémentaire.

La CFTC souligne les nombreuses évolutions du texte, majoritairement rédactionnelles, et réaffirme que ce texte ne lève pas les lignes rouges

sur 4 articles, notamment sur celui lié à l'anticipation des mesures pour la continuité d'activité. Une séance supplémentaire de négociation est nécessaire, car il est difficile de se positionner sur un avis positif sur le texte en l'état.

Une demande majoritaire de nouvelle séance pour lever les lignes rouges est donc portée par les organisations syndicales. Piloté par le Medef, son chef de file, le patronat (Medef, CPME, U2P) réuni finit, après une nouvelle suspension de séance, par accéder à cette demande tout en faisant valoir que le texte qui nous a été transmis constitue sa dernière proposition.

La séance est donc levée à 23h50 avec rendez-vous pris pour le lendemain à 10h30, sans donc connaître très précisément l'utilité de la reprise de la réunion le 24 novembre puisque cette « dernière » séance avait été annoncée par le patronat comme un tour de table pour recueillir les positions syndicales sans discussion sur le texte.

En ouverture de séance, **la CFDT** commence par l'annonce de 3 points bloquants et des propositions de nouveau texte : éligibilité négociée, justification du refus, mise en œuvre du télétravail en situation exceptionnelle.

La CGC conteste l'intervention CFDT qui ne respecte pas la règle définie. Le patronat rejette l'objection au nom de la liberté d'expression.

La CGT réaffirme l'objectif de ne pas baisser les droits comparés à l'ANI 2005 et d'en acquérir de nouveaux pour empêcher toutes les dérives observées (télétravail en mode dégradé) et éviter les conséquences négatives pour les salariés démontrées par toutes les enquêtes.

Pour la CGT, ce projet :

- régresse sur le gré-à-gré, la formalisation, la déresponsabilisation de l'employeur en matière de santé, la réversibilité, le matériel mis à disposition, les frais, les droits des CSE ;
- n'apporte pas de nouveaux droits sur l'éligibilité ou la déconnexion.

La CGT maintient la nécessité d'un ANI normatif et prescriptif qui sert de cadre à la négociation dans l'entreprise et pour celles dépourvues de représentation syndicale. Elle maintient les propositions portées au débat.

FO reconnaît des avancées reprises du diagnostic de 2017, mais pointe des points bloquants sur la santé, la réversibilité, l'éligibilité, un droit syndical insuffisant, la mise en place de l'exceptionnel. FO se dit prêt à négocier et faire des propositions.

Pour **la CFE-CGC**, il est impossible de signer un « ANI à droit négatif » qui est un texte normatif en régression de l'ANI 2005. Il n'y a aucun nouveau droit pour compenser les baisses.

La CFTC demande l'obligation d'avenant au contrat de travail du salarié pour la mise en place du télétravail, la reprise de l'article 8 de ANI sur la santé et refuse l'assouplissement des droits du CSE. Elle dénonce l'attitude du patronat, qui a fait son marché dans les propositions syndicales sans faire une vraie négociation.

Le patronat demande une suspension de séance (une heure).

À la reprise, le patronat affirme vouloir trouver un accord et propose de soumettre un nouveau texte le soir, après des bilatérales, et de recueillir l'avis des organisations le lendemain. Plusieurs organisations précisent ne pas être en mesure de donner une position définitive avant lundi prochain. Le patronat alerte sur le risque d'une reprise en main par le gouvernement s'il n'y a pas d'accord signé suite à cette négociation.

Contrairement à ce que nous imaginions, nous avons été destinataires d'un texte ouvert à signature sans invitation à une réunion collective. L'après-midi et les Télécoms ayant été mis à profit pour faire évoluer le texte en dehors de tout cadre de négociation. Que risquait le Medef à tenir une plénière ? Cette méthode est scandaleuse et loin d'une négociation loyale, sincère et transparente vis-à-vis de tous les acteurs.

Nouveau coup de théâtre. Alors que le texte du Medef envoyé le 24 au soir aux organisations syndicales était arrêté comme définitif et ouvert à la signature, le Medef a reprogrammé en urgence une nouvelle et dernière séance de négociation pour le **jeudi 26 novembre 2020 à 9 heures.**

Ce coup théâtre est la résultante à la fois d'une difficulté du Medef à élargir le cercle des organisations syndicales signataires et de la poursuite de discussions – pourtant closes – en aparté et non de façon ouverte avec l'ensemble des organisations syndicales, portant ainsi atteinte à la loyauté de la négociation.

RÉUNION DU 26 NOVEMBRE

Le Medef rappelle que les objectifs du patronat sont d'avoir un texte utile, qui permette un déploiement dans de bonnes conditions. Il estime que le texte est complet aujourd'hui en ayant évolué par la reprise des revendications syndicales avec lesquelles il était en phase.

Pour **la CGT**, l'objectif est de réguler le télétravail, ne pas régresser et obtenir des avancées.

1. En préambule, problème de la loyauté de la négociation, car les discussions se sont poursuivies hier, contrairement à ce qui était prévu. Il y a actuellement une crise démocratique qui met en cause et discrédite ce qu'il est convenu d'appeler « les corps intermédiaires » dont nous faisons partie. À l'avenir, il faudra rouvrir le débat sur le déroulement des négociations (le Medef acquiesce) ;
2. Actuellement le ministre dit qu'il faut des règles, mais le Medef rejette les obligations. Par conséquent, dans le préambule, il faut lever toute ambiguïté en ajoutant l'obligation des négociations de branche et d'entreprise pour appliquer les dispositions de l'ANI ;
3. Il faut préciser les différentes modalités du télétravail dans le préambule, comme définit dans la concertation 2017 ;

4. Il faut ajouter la demande d'évaluation des gains pour l'entreprise ;
5. L'éligibilité doit être négociée en définissant des critères objectifs ;
6. Dans le chapitre 2.3, le remplacement des articles 2 et 3 de l'ANI 2005 n'est pas acceptable, car il introduit des reculs ;
7. Le chapitre 3.1.4 et le gré-à-gré crée un risque informatique de sécurité des données du client quand le salarié utilise son matériel personnel avec un risque d'amende pour l'entreprise. La rédaction du texte est à revoir au regard de ce risque ;
8. Pour le volet santé, il est inacceptable que le paragraphe 3.4 dédouane l'employeur de sa responsabilité en introduisant une limitation concernant la sphère privée. Il faut revenir à la rédaction de l'article 8 de l'ANI de 2005.
9. L'effectivité du droit à la déconnexion conformément à l'accord européen 2020 n'a pas été reprise ;
10. La description de la prise en charge des frais n'est pas assez claire et laisse place à interprétation ;
11. Nos demandes et nos propositions sur l'utilisation du télétravail pour aider à la gestion des situations particulières (aidants familiaux, salariés en situation de handicap, égalité femmes-hommes) n'ont pas été reprises. Nous les réitérons ;
12. L'isolement des salariés en télétravail doit être pris en compte dans DUER ;
13. Aucune mesure sur le droit syndical et les moyens de communication avec les salariés ;
14. Pour les situations exceptionnelles, il faut créer une obligation de négociation des PCA et PRA ;
15. Volonté d'un accord à durée limitée d'un à deux ans et non indéterminée et d'une réunion de l'observatoire du télétravail (comité de suivi ouvert à toutes les organisations représentatives) au cours de l'année 2021.

Pour **la CFDT** : l'ensemble de leurs demandes ont été intégrées, ils sont donc d'accord avec le projet actuel.

Pour **FO** : des formulations ont évolué. Ils sont néanmoins d'accord avec les demandes de la CGT sur les négociations de branches et d'entreprises. FO demande d'ajouter des moyens syndicaux comme prévu dans l'accord européen. FO demande également de préciser que pour les situations exceptionnelles, le Code du travail s'applique toujours.

Pour **la CGC** : il y a encore des manques. La CGC est d'accord avec la demande de la CGT concernant la limitation de l'usage des outils personnels et le risque sur la cyber sécurité pour les salariés, mais aussi pour les entreprises. La CGC est également

d'accord avec la demande de FO sur les moyens syndicaux. Demeure un point de blocage sur les frais en situation exceptionnelle, qui doivent être payés comme en cas de télétravail régulier s'il y a un accord ou au minimum au forfait Urssaf. Dans le cas exceptionnel, il ne faut pas atténuer la responsabilité de l'employeur sur la sécurité. La CGC demande d'ajouter dans le préambule les articles de l'accord européen qui sont transposés.

Pour **la CFTC** : d'accord avec la dernière version du projet et a déjà donné un avis favorable. D'accord avec les demandes faites par les autres organisations.

Le Medef répond aux différentes demandes faites et se dit prêt à regarder quelques points (sécurité, frais, négociation de branche, moyens syndicaux, négociation des PCA).

À 10h 15, suspension de séance pour une heure. Reprise à 11h 10.

Un nouveau texte a été présenté par le Medef avec pour complément dans le préambule l'ajout de la référence à la transposition de l'accord européen et aux situations particulières des salariés, le fait que le télétravail puisse être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salariés, des moyens syndicaux équivalents à ceux sur site pour les élus et mandatés syndicaux avec une utilisation des outils numériques définie toutefois par un accord ou une charte. Au 7.4, il est rajouté que l'employeur veille à l'application des règles de santé et sécurité. Concernant la prise en charge des frais et équipements, le nouveau texte indique que la prise en charge des frais réguliers s'applique aussi en situation exceptionnelle, mais pas de minimum comme demandé et toujours au bon vouloir in fine de l'employeur.

La CFDT et **la CFTC** renouvellent leur avis favorable. Au regard des dernières améliorations, **FO** se prononce également pour un avis favorable.

La CGC regrette l'absence de prise en compte de la cybersécurité, et que le télétravail ne soit pas un thème de négociation obligatoire dans les entreprises. Cependant, par esprit de responsabilité, elle exprime un avis favorable.

Pour **la CGT**, notre appréciation du texte demeure identique. De nouvelles difficultés apparaissent même, comme la transposition pour partie de l'accord européen sur le numérique. L'avis de la CGT sera rendu après consultation de nos organisations, courant décembre.

Les organisations patronales (CPME, U2P, Medef) se félicitent du compromis trouvé. L'objectif de ne pas modifier les pratiques actuelles étant même atteint pour la CPME.

L'accord est ouvert à la signature jusqu'au 23 décembre.

MIEUX QU'UN LONG DISCOURS VOUS TROUVEREZ CI-APRÈS LE TABLEAU FAISANT L'ANALYSE DES PRINCIPALES DISPOSITIONS DU PROJET D'ANI DU MEDEF

<p style="text-align: center;">PROBLÉMATIQUES LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL</p>	<p style="text-align: center;">APPRÉCIATION DU PROJET MEDEF PAR RAPPORT À L'ANI 2005</p> <p style="text-align: center;">  </p>
<p>Le cadre de la mise en place du télétravail (2.1) Il est possible par la voie du gré à gré entre l'employeur et le salarié. C'est une conséquence des ordonnances Macron 2017 qui ont permis de déréglementer cette organisation du travail.</p>	<p style="text-align: center;">  </p>
<p>La formalisation du recours au télétravail (2.3.2) Cet ANI supprime les articles 2 et 3 de l'ANI 2005. L'objectif est d'entériner l'absence d'avenant au contrat de travail qui précise les modalités de passage en télétravail. Il est précisé que cet accord entre l'employeur et le salarié est formalisé par tout moyen, donc y compris à l'oral. C'est une conséquence des ordonnances Macron de 2017 et donc un recul par rapport à l'ANI 2005.</p>	<p style="text-align: center;">  </p>
<p>La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité (3.4) Il s'agit d'un recul important puisque cet ANI précise que : « <i>Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail.</i> » Or ceci concerne le cas d'un travailleur sur trois en dehors du télétravail et ce n'est pas pour autant que l'employeur doit se désengager de cette responsabilité.</p>	<p style="text-align: center;">  </p>
<p>L'éligibilité (2.1) Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et non d'une négociation dans l'entreprise.</p>	<p style="text-align: center;">  </p>
<p>La réversibilité (2.3.5) Dans tous les cas, le retour dans l'entreprise se fait sur le poste correspondant au contrat de travail (dans l'ANI de 2005 il n'était question que du retour dans les locaux de l'entreprise).</p>	<p style="text-align: center;">  </p>
<p>Les frais professionnels (3.1.5) Il est précisé que les frais engagés par le salarié dans le cadre du télétravail doivent être validés par l'employeur avant remboursement. Aucune obligation de prise en charge des frais d'internet, chauffage, électricité...</p>	<p style="text-align: center;">  </p>
<p>Le matériel professionnel (3.1.4) Il n'y a aucune garantie de prise en charge de l'employeur du matériel professionnel. Utiliser ses outils personnels dans le cadre du télétravail régulier devient la norme et non plus l'exception telle que défini dans l'ANI 2005. L'obligation de l'employeur de l'entretenir et de le réparer qui figurait dans l'ANI 2005 n'est pas explicite.</p>	<p style="text-align: center;">  </p>

<p>Le droit à la déconnexion (3.1.3) Le caractère particulier du télétravail n'est pas pris en compte, alors que les études font état de débordements récurrents sur les horaires. Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassements constatés.</p>	
<p>Les managers (4.1) La responsabilité de l'employeur est transférée sur les managers et les salariés dans cette organisation du travail.</p>	
<p>Circonstances exceptionnelles et cas de force majeure (7) Ces cas ne sont pas définis. Absence d'anticipation (les mêmes conditions dégradées qu'aujourd'hui s'appliqueraient en cas d'un 3^e confinement). Le texte propose le contournement des règles, notamment en ce qui concerne l'information et la consultation du CSE.</p>	
<p>Droit syndical pour l'aide aux salariés en télétravail (6.2) Aucun nouveau droit syndical en matière de communication et utilisation des outils numériques, contrairement aux recommandations de l'accord européen sur le numérique.</p>	
<p>Égalité femmes-hommes, aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap (4.3) Aucun nouveau droit (pas de droit opposable pour femmes enceintes, situation de violence, pas d'investissement dans les dispositifs de garde, pas de réduction de la charge et temps de travail, pas de souplesse pour les organisations horaires...).</p>	