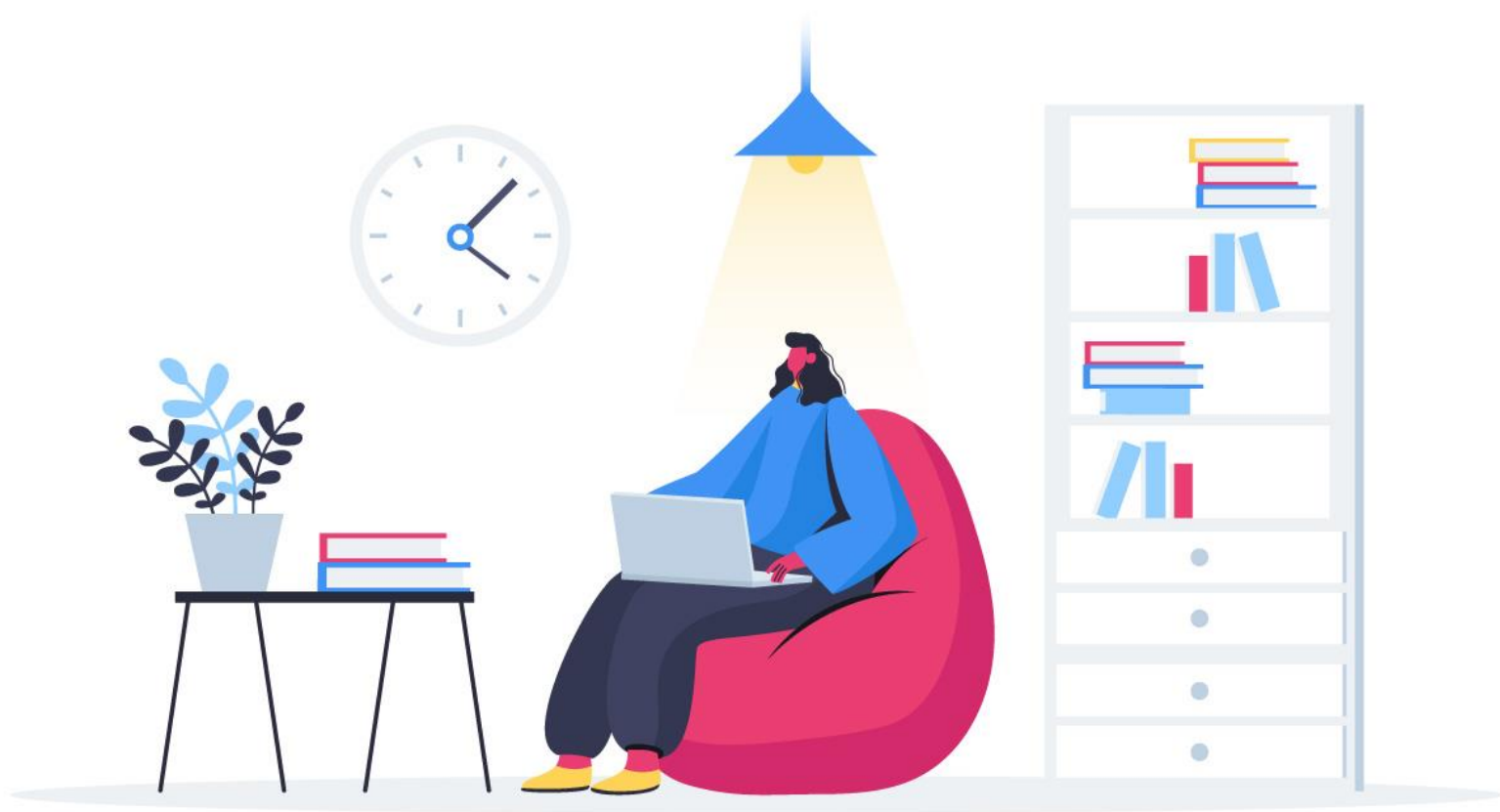


[Tuto]

Comment négocier un accord télétravail ?



Intro (1) Contexte et démarche syndicale

Le télétravail n'est pas nouveau mais incontestablement, la crise sanitaire modifie le paradigme.

Ce n'est pas nouveau : avant le confinement, le télétravail concernait un peu plus de 5% des salarié·es, essentiellement des cadres dans des grandes entreprises. L'Ugict-CGT travaille sur le sujet depuis 20 ans : nous avons obtenu un accord européen en 2002, qui a ensuite été décliné en France en 2005. Dans de nombreuses entreprises ou administrations dans lesquelles nous sommes implantés, des accords collectifs encadrent le télétravail. Le problème, c'est qu'avec l'essor des outils numériques, le patronat veut s'exonérer de ce cadre collectif pour développer un télétravail "gris", sans accord collectif ni avenant au contrat de travail. C'est pour accompagner ce mouvement qu'Emmanuel Macron a, dans les ordonnances travail de 2017, supprimé les dispositions du code du travail qui encadraient le télétravail, notamment l'obligation pour le mettre en place d'avoir un accord collectif ou une charte unilatérale et un avenant individuel au contrat de travail.

Le confinement et la crise sanitaire ont changé la donne : le nombre de télétravailleur·euses a explosé et atteint près de 30%. Aujourd'hui, il est évalué autour de 15%. Cependant, le télétravail reste une caractéristique propre aux cadres et professions intermédiaires : l'enquête Ugict-CGT sur le travail confiné a démontré que même pendant le confinement, plus de 70% des télétravailleur·euses étaient des ICTAM.

Le confinement et la crise sanitaire ont changé la donne et la vision du patronat. Alors qu'il était jusque-là souvent réticent au télétravail, par peur de perdre le contrôle des salarié·es, le patronat y voit maintenant une opportunité. En profitant des circonstances exceptionnelles et en s'appuyant sur ces dispositions législatives, le patronat veut généraliser un télétravail non encadré et ubériser le salariat de l'intérieur en transformant le télétravail en un sous statut, une forme de travail indépendant : plus de prise en charge du matériel et des frais professionnels, plus de temps de travail clairement défini, plus de collectif de travail. Deuxième effet d'aubaine, la réduction des coûts d'exploitations et des surfaces de bureaux, en accompagnant le télétravail de réorganisation des lieux de travail en open spaces et flex-offices. Enfin, à moyen terme, avec le télétravail temps plein, le patronat souhaite également anticiper un mouvement d'externalisation et de délocalisation du travail qualifié.

Mais il nous faut prendre en compte les aspirations des salarié·es. Tout d'abord, la crise sanitaire explique la volonté de télétravailler pour se protéger ou éviter d'avoir à supporter un masque toute la journée, et dans ce contexte il nous faut exiger un droit au télétravail, notamment pour les salarié·es vulnérables ou ayant des proches vulnérables. Ensuite, le télétravail permet d'éviter les transports et de gagner du temps, de fuir les environnements de travail dégradés (open spaces...) mais aussi de retrouver de l'autonomie et de la maîtrise dans l'organisation et le contenu de son travail. L'aspiration au télétravail dit donc en creux la dégradation des conditions de travail en présentiel. Mais elle porte aussi en elle la volonté de travailler et vivre autrement : pouvoir avoir plus de temps et de souplesse pour s'occuper de ses enfants et de ses proches, pouvoir s'installer à la campagne...Le télétravail peut donc être un levier pour réinterroger et transformer le travail, à distance comme en présentiel.

Alors qu'en profitant de la notion de circonstances exceptionnelles, le patronat revient sur le volontariat, qu'il impose ou refuse unilatéralement le télétravail, qu'il en définit seul les conditions, **nous pensons que l'enjeu central est de reprendre la main en gagnant un encadrement collectif.**

C'est la raison pour laquelle la CGT, par la voix de Philippe Martinez, a exigé l'ouverture au niveau national et interprofessionnel de négociations sur le télétravail. Le patronat vient d'être contraint d'accepter le principe mais refuse toute disposition normative, en expliquant que nous étions dans une période d'expérimentation et qu'il serait catastrophique de vouloir limiter le foisonnement d'initiatives actuelles. Les salarié·es apprécieront....

Nous avons donc décidé à l'Ugict-CGT de lancer une campagne " le télétravail c'est à nos conditions ", avec une série de propositions que nous voulons gagner dans les négociations à tous les niveaux, dans les entreprises et les administrations, dans les branches et au niveau interprofessionnel.

Pour déboucher sur des avancées, ces négociations doivent s'appuyer sur le rapport de force et sur la mobilisation des salarié·es. Pour cela, la première des choses c'est de les consulter, de recueillir leur avis et leurs aspirations sur le télétravail. C'est extrêmement important car les remontées de terrain démontrent que les aspirations sont extrêmement diverses entre les salarié·es, certain·es voudraient télétravailler à temps plein, d'autres surtout pas, et ce même dans la situation de crise sanitaire actuelle. Les contradictions se trouvent aussi dans la tête des salarié·es, qui ont un rapport ambivalent au télétravail. Pour résumer l'état d'esprit, on pourrait dire " le télétravail c'est oui, mais..." : mais pas tous les jours, mais pas sans matériel adapté, mais pas tout le temps...Ceci conforte l'enjeu central du volontariat sur le choix du télétravail et ses conditions.

L'Ugict-CGT met donc à votre disposition une consultation adaptable. Nous avons travaillé une quarantaine de questions parmi lesquelles vous pourrez piocher pour construire votre consultation sur mesure. Une fois que vous aurez généré votre consultation, vous aurez la main dessus et vous pourrez suivre le nombre de répondant·es, accéder aux résultats et récupérer les coordonnées de celles et ceux qui souhaiteront être recontacté·es. De notre côté, en compilant les réponses au plan national et interprofessionnel, cela nous permettra de fournir de nouvelles données de référence sur le télétravail et de continuer à positionner la CGT, par le biais de son Ugict, comme la référence du télétravail en France.

Pour vous aider à construire des revendications adaptées, nous mettons également à disposition le **guide du télétravail** que vous connaissez déjà probablement et, dans les prochaines semaines, nous vous proposerons **un accord type CGT** reprenant nos revendications et rappelant les points d'appuis juridiques pour la négociation. Cet outil sera ensuite décliné pour la fonction publique. Bien sûr, le meilleur accord est celui que vous construirez à partir de votre situation propre et à partir des aspirations des salarié·es, cet accord type ne sera donc pas à prendre en copier/coller mais sera surtout un outil ou piocher. L'enjeu : ne pas négocier sur la base des propositions du patronat, ne pas se limiter à amender le projet d'accord patronal mais imposer la négociation sur nos bases, en construisant l'unité syndicale.

En attendant la finalisation de l'accord type, nous mettons à votre disposition cette check liste, reprenant les points clés à exiger lors d'une négociation sur le télétravail.

Intro (2) : Le télétravail dans la fonction publique

Apport du collectif fonction publique de l'Ugict-CGT

Cadre juridique spécifique à la fonction publique

7 ans après l'ANI de 2005 dans le privé, la loi N°2012-347 du 12 mars 2012 inscrit le télétravail dans le titre 1 du statut général (N°83-634 du 13 juillet 1983). Deux effets : concerne tous les fonctionnaires et non fonctionnaires des 3 versants / arrime le droit au télétravail dans la fonction publique au code du travail, notamment l'article L.1222-9 du code du travail. Article 49 de la Loi de la transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019.

Mais les modalités d'application sont renvoyées à un décret en conseil d'État. Il s'agit du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature. Ce décret a été modifié et pour tout dire considérablement assoupli par le gouvernement par un décret n°2020-524 modificatif paru le 5 mai 2020 (« souplesse » sur la régularité avec des jours flottants par semaine, par mois ou par an, sur les situations exceptionnelles avec possibilité du télétravail temps plein, sur l'utilisation du matériel personnel, lieu tiers...définition qui a enlevé la notion de volontariat).

Comme partout, le télétravail s'est mis en place de façon massive et sauvage, s'asseyant largement sur la réglementation en vigueur au motif de l'urgence sanitaire. Il y a donc un rapport de force défavorable aux agents publics qui s'est mis en place au gré de la crise sanitaire sur lequel le gouvernement veut capitaliser pour assouplir les conditions d'encadrement du télétravail.

Un retour d'expérience national (mais qui ne concerne en réalité que la Fonction publique de l'État) a eu lieu le 1^e octobre auprès des organisations syndicales. Apparaît clairement la volonté de généralisation des « bonnes pratiques » qui sont bien souvent à côté du cadre réglementaire. Généralement, ce qui a été communément appelé télétravail n'était au mieux que du travail à distance ou nomade sans garantie. Le risque est que ces pratiques donnent le ton pour de futures négociations et un droit au rabais plus de l'ordre d'une organisation du travail à distance que du télétravail. Plus que jamais, le télétravail : oui, mais pas en mode dégradé !

Spécificité de la fonction publique :

On voit bien que les enjeux du télétravail sont globalement les mêmes entre le public et le privé mais avec une mise en œuvre plus tardive dans la fonction publique, une pratique encore largement minoritaire dans certains secteurs d'activité comme les finances où le taux était de 6,4% mais qui est monté à 51% dans la Fonction publique de l'État.

Une attention particulière sur les questions d'égalité femmes-hommes car on sait que la fonction publique est largement plus féminisée que le secteur privé. C'est une nouvelle déclinaison du « en même temps » macronien : tâches domestiques et tâches professionnelles.

Un mode d'organisation que l'État veut pérenniser, non pas pour répondre à une attente des agents publics mais comme une opportunité d'aller plus loin dans la « transformation publique

». Rappelons que le numérique était un axe majeur du comité action publique plus connu sous le nom CAP22 et qu'il reste la pierre angulaire des gains de productivité attendus dans le secteur public.

Le numérique déployé massivement peut déstructurer les droits individuels mais comporte aussi des risques sur la qualité du service public rendu à la population. Par exemple, on sait le caractère sensible de données détenues par les services publics comme les données fiscales, sociales, médicales et on ne peut garantir aujourd'hui l'inviolabilité des réseaux à distance. Autres exemples, la dématérialisation des signatures électroniques, l'usage de logiciels personnels... On voit par exemple combien les procédures de marché public (considérablement renforcées après les scandales financiers à répétition des années 80) sont à nouveau assouplies, pour ne pas dire abolies en ces temps de numérisation. Tout ceci constitue des risques sur le service public, sur les fondamentaux du service public car les agents sont en plus placés en première ligne dans la prise de risque, à commencer par les ingénieurs, cadres et techniciens, qui seront les lampistes en cas de problème.

La mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique correspond aussi à une expérimentation gigantesque d'une organisation du travail généralisée en mode dégradé. Un outil pour gérer la crise aujourd'hui mais qui pourrait être « capitalisé » pour gérer la pénurie ordinaire demain.

Les préconisations

D'après l'enquête ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) du printemps, 86% des répondant-es souhaitent continuer à pratiquer de façon permanente ou ponctuelle le télétravail après la crise. Nous devons syndicalement être à l'écoute de cette demande en posant des garanties.

- Un cadrage national réaffirmé. C'est la demande formulée par la CGT lors du RETEX du 1^{er} octobre.
- Revenir à la lettre du texte (le décret), ce qui est difficile dans un contexte de pratique dérogatoire sauvage et non réglementaire qui ont ancré des habitudes. Le télétravail de crise est très différent de ce qui devrait relever du télétravail ordinaire car c'est un mode d'organisation palliatif, subi, une forme adaptative de travail en mode « continuité du service ». On fait peser les contraintes adaptatives sur l'agent et non sur le service.
- Tenir compte de la difficulté des gérer des niveaux de négociation très différents : arrêté ministériel pour quelques dizaines de milliers d'agents comme aux finances (150 000) et des toutes petites collectivités territoriales qui doivent prendre une délibération pour quelques agents en passant par les établissements de la FPH de taille très variable. Nécessité d'une démarche syndicale qui met au cœur les instances : avis obligatoire des CT et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Bien avoir en tête et prévoir les modalités d'évaluation et de révision des accords télétravail. Dans une période où les CHSCT sont appelés à disparaître, c'est un enjeu crucial. Rôle des CAP en cas de refus.

- Conseil d'aller dans le niveau de détail le plus précis : pas simplement les grandes catégories de métiers avec ceux qui seraient « télé-travaillables » et les autres mais aussi d'aller interroger chaque activité pour mesurer l'impact du télétravail, de voir la charge de travail réelle.
- Penser le télétravail hors du contexte de crise sanitaire : besoins de formation, Question du gain de transport, télétravail comme enjeu de maîtrise de son temps de travail pour les agents, impact écologique...

1- Modalités d'organisation du télétravail

Cadre juridique :

Les textes encadrant le télétravail :

- L'ANI sur le télétravail du 19 juillet 2005
- La loi « Warsmann » du 22 mars 2012 n° 2012-387 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives
- Ordonnance « Macron » n°2017-1387 du 22 septembre 2017
- Articles 1222- 9 et suivants du code du travail

Modalités de mise en place :

Avant le 24 septembre 2017 : l'employeur pouvait, comme aujourd'hui, mettre en place le télétravail sans avoir à conclure un accord collectif ou à établir une charte. Un simple accord entre le/la salarié-e et l'employeur qui devait être matérialisé par un contrat ou un avenant au contrat.

Après le 24 septembre 2017 (en réalité le depuis le 30 mars 2018, qui correspond à la loi de ratification ordonnance Macron du 22 septembre 2017, et inclue une période transitoire), il est possible de recourir au télétravail soit en appliquant :

un accord collectif qui aura été négocié au préalable. Il peut s'agir d'un accord collectif de branche, d'entreprise, d'établissement, de groupe ;

- ou, à défaut, une charte élaborée par l'employeur-euse après avis du comité social économique, s'il existe.
- en l'absence d'accord collectif ou de charte, un accord écrit entre chaque salarié-e concerné-e et l'employeur-euse. Le télétravail peut être mis en place sur la base d'un accord individuel y compris si l'employeur-euse n'a pas ouvert les négociations d'un accord collectif.
- Modalités en cas de circonstances exceptionnelles fixées par l'article L. 1222-11 du code du travail :

« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salarié-es ».

La définition de la menace épidémique et sa limitation dans le temps est sujette à interprétation.

Points à gagner dans les négociations

- Les critères d'éligibilité au télétravail doivent être clairement définis dans un accord et donc négociés. Il ne faut pas laisser cela à l'appréciation du management ou du client qui change régulièrement. Il est de la responsabilité de l'employeur·euse de mettre en place le télétravail et donc de gérer de la problématique client.
- Volontariat : le télétravail repose sur le volontariat des salarié·es et de l'employeur et ne peut être imposé sans l'accord des salarié·es, y compris en période exceptionnelle !

Sur l'organisation du télétravail, il faut distinguer le télétravail régulier du télétravail occasionnel ou exceptionnel.

Télétravail régulier :

- Pour donner de la souplesse aux salarié·es, nous pouvons proposer que le télétravail régulier s'exerce selon deux modalités : la définition de jours fixes ou l'utilisation d'un forfait de jours flexibles. Il faut qu'il soit mentionné dans un avenant au contrat de travail
- La mise en place du télétravail régulier doit se faire progressivement pour permettre au collectif de travail de fonctionner convenablement. Elle doit s'accompagner obligatoirement d'un avenant au contrat de travail pour avoir un cadre clair
- Réversibilité : salarié·e comme employeur·euse peuvent mettre fin au télétravail après un délai de prévenance. L'employeur·euse doit motiver par écrit les raisons (dysfonctionnement de l'organisation du travail etc...) pour que ce ne soit pas le fait du prince
- Les modalités du télétravail retenues doivent être précisées dans l'avenant au contrat de travail. : nombre de jours ou demi-journées travaillées par les salarié·es ainsi que les périodes de disponibilité, modalités d'exercice du droit à la déconnexion et de prise en charge des frais professionnels, conditions de réversibilité. Ces dispositions sont valables pour une durée indéterminée.

Télétravail occasionnel :

Pour des besoins ponctuels nécessitant un éloignement physique du collectif de travail, le télétravail peut être mis en place occasionnellement à la demande des salarié·es, avec un délai de prévenance à définir. Un forfait annuel de jours de télétravail occasionnel peut être défini. L'idéal est d'en faire un droit avec simple délai de prévenance et possibilité pour le manager de s'opposer en cas de nécessité de service, sans exiger que les salarié·es aient à justifier de quoi que ce soit.

Attention à bien préciser partout que le télétravail ne doit pas se substituer à un arrêt maladie ou à une absence pour garde d'enfant.

Télétravail exceptionnel :

Selon l'[article L.1222-11 du Code du travail](#), l'employeur·euse peut imposer le télétravail à ses salarié·es en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

Ce qu'il faut obtenir dans l'accord :

- À noter que rien n'empêche de gagner des dispositions plus favorables aux salarié·es dans l'accord et d'obtenir que même en cas de circonstances exceptionnelles, le télétravail soit dû au volontariat !
- Il faut définir très précisément les circonstances exceptionnelles et une durée maximum (la plus courte possible)
- Dans ce cas, si un·e salarié·e ne peut à domicile obtenir des conditions de travail permettant de réaliser les tâches demandées, un tiers lieu ou un maintien sur le site devra être proposé par l'employeur·euse ou chômage partiel

2- Nous voulons garder le contact avec nos collègues

Point juridique : droit syndical

- Les droits collectifs et notamment syndicaux sont garantis (ANI 19 juill. 2005, art. 11)
- Informations mises à disposition sur un site syndical de l'intranet de l'entreprise et espace d'affichage numérique (l'article L. 2142-6 du code du travail définit le libre accès des syndicats présents dans l'entreprise)
- Faculté de conclure un accord qui définit les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise
- L'envoi de messages sur la messagerie électronique de l'entreprise est soumis à accord de l'employeur·euse mais peut être prévu dans l'accord
- Liberté du ou de la délégué·e syndical·e de prendre tous contacts nécessaires sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salarié·es

Ce qu'il faut gagner dans l'accord :

Pas de télétravail temps plein

Pour éviter l'isolement, les risques psychosociaux et permettre au collectif de travail de ne pas perdre contact, le nombre de jours en télétravail ne doit pas dépasser 3 jours par semaine ou un nombre de jours mensuel représentant 50% du temps de travail.

Pour les temps partiels, il faut s'assurer que les salarié·es puissent bénéficier du télétravail comme les salarié·es à temps pleins et en même temps garder le poste sur site. La quotité pourra être proportionnelle au nombre de jours de travail à distance à temps complet dans l'entreprise.

Télétravail temps plein dans la période de risque COVID :

Il faut fixer une durée par exemple 2 mois renouvelable et surtout prévoir des mesures de management pour garantir le maintien du collectif de travail et peut être aussi une formation de management.

Attention : Certain-es salarié-es peuvent être demandeur·euses de télétravail temps plein, en circonstances normales. Il s'agit d'un danger pour le collectif de travail, qui peut permettre à l'employeur·euse de dématérialiser les lieux de travail. Il faut donc soit l'interdire, soit l'encadrer très strictement, en cas de circonstances particulières ou pour des profils très particuliers et avec de fortes contreparties. Par exemple, hors crise sanitaire, limiter le télétravail temps plein aux cadres très autonomes, au-dessus d'un certain niveau de qualification et de rémunération, se déplaçant beaucoup, travaillant à l'international, avec beaucoup d'expérience...

- Management :

Il est important d'évaluer régulièrement la situation du ou de la salarié·e en télétravail, notamment par un entretien individuel mensuel et une clause de réversibilité pour le salarié·e.

Le manager de proximité doit disposer d'un droit d'alerte auprès des ressources humaines et/ou du CSSCT en cas de risques psycho socio et/ou sur le collectif de travail.

- **Droit syndical :**

1/ Syndicats

Le télétravail et l'éloignement ne doivent pas être une entrave au droit syndical. Les délégué-es syndicaux ou responsables de section syndicale de l'entreprise doivent avoir accès aux mails professionnels et téléphone du ou de la salarié-e.

Parallèlement, les salarié-es en télétravail doivent avoir accès aux coordonnées des délégué-es syndicaux ou représentant-es de section syndicale. L'entreprise doit donc aussi fournir un affichage numérique des coordonnées accessibles.

À noter : pas question que cela remplace les droits syndicaux acquis et que les employeur-euses en profitent pour supprimer les droits à circuler dans les services, à panneaux syndicaux...!

2/ CSE

Toute modification des conditions de travail doit donc faire l'objet d'une consultation du Comité social et économique (CSE). Avant la mise en place du télétravail comme forme régulière d'organisation, le CSE doit être consulté et le CSSCT quand il y en a.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER), en s'appuyant sur l'apport de la médecine du travail, devra identifier les facteurs de risques spécifiques au télétravail.

Les salarié-es en situation de télétravail seront identifié-es comme tel-les sur le registre unique du personnel.

Le CSSCT veillera au respect des clauses obligatoires prévues par l'article L.1229-9 du CT :

- Contrôle du temps de travail
- Régulation de la charge de travail
- Plages horaires de disponibilité
- Modalités d'accès des travailleur-euses handicapé-es au télétravail

À NOTER :

Entreprises de 50 à 300 salarié·es :

À défaut de CSSCT obligatoire, le CSE est informé ou consulté sur toutes les questions d'organisation générale de l'entreprise. Il participe à l'analyse des risques, met en place les actions de prévention, participe aux inspections en matière de santé, sécurité et condition de travail et diligenter des expertises.

Entreprises - de 50 salarié·es :

Le CSE veille à l'application de la réglementation du code du travail en matière de santé, sécurité, conditions de travail. Il a le droit d'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Entreprises - de 300 salarié·es :

Même s'il n'y a pas de CSSCT, l'employeur·euse est dans l'obligation de mettre en place au moins un document unique.

Revendication : pour les salarié·es en mission clientèle, le CSSCT sera sollicité pour mettre en place un plan de prévention commun avec les CSSCT du donneur d'ordre.

Dès la négociation du contrat commercial reliant donneurs d'ordre et entreprise prestataire, la situation des salarié·es en mission en télétravail sera prise en compte.

3- Nous voulons repenser et réorganiser le management, nous voulons de l'autonomie dans notre travail

Point juridique

Outils de contrôle des salariés :

Tout système de surveillance doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi. Il doit donner lieu à l'information et à la consultation préalable du CSE. Le télétravailleur doit également être informé de la mise en place de ce système de contrôle.

L'utilisation du matériel mis à disposition peut être limitée à usage strictement professionnel. En cas de matériel personnel, le contrôle de l'employeur est possible mais plus limité.

Evaluation du travail des salariés

La loi impose l'organisation d'un entretien annuel de suivi des conditions d'activité et de la charge de travail du télétravailleur (article L. 1222-10 du code du travail). Cet entretien ne se confond ni avec l'éventuel entretien d'évaluation (même si les deux entretiens peuvent avoir lieu le même jour, consécutivement), ni avec l'entretien professionnel périodique obligatoire.

Ce qu'il faut gagner dans l'accord

- Autonomie dans le travail

=> travaux Karasek-Siegrist, appli et guide QVT UGICT

<https://leneriqueautrement.fr/les-outils/guide-numerique-qvt/>

- Attention : outils de contrôle et de suivi

=> le CSE doit être consulté et se préparer à dégainer une expertise : l'information doit être complète et loyale

=> question du RGPD (du Privacy Shield ?)

=> recommandations de l'accord européen encadrant la transfo numérique, notamment les questions de surveillance et dignité humaine

https://www.etuc.org/system/files/document/file2020-06/Final_22_06_20_Agreement_on_Digitalisation_2020.pdf

. Permettre aux représentants des travailleurs d'aborder les questions liées aux données, au consentement, à la protection de la vie privée et à la surveillance

. Toujours lier la collecte de données à une finalité concrète et transparente : les données ne doivent pas être collectées ou stockées simplement parce que cela est possible ou pour une éventuelle finalité future non définie

. Fournir aux représentants du personnel des moyens et des outils numériques, par exemple des panneaux d'affichage numériques, pour leur permettre de remplir leurs fonctions à l'ère du numérique

<>

- Formation managers et salariés

=> Outils et procédures : questions de composantes QVT (autonomie, soutien, reconnaissance), mais aussi de responsabilités (données pro, sécurité)

- Management : attention managers de proximité

=> guide UGICT : <https://lenumeriqueautrement.fr/decryptages-management-et-numerique/quel-management-a-lerc-du-numerique/>

=> confrontés au risque d'effacement du top management et de la dilution des responsabilités

=> rôle clé dans l'orchestration du télétravail pour le maintien du collectif

=> la sensibilité au soutien et à la reconnaissance du management peut être exacerbé en télétravail (QVT)

=> soutien du management : les RH de proximité (notamment dans les organisations multinationales avec du top management hors de France), guide UGICT <https://lenumeriqueautrement.fr/decryptages-rh-et-numerique/preserver-les-rh-de-proximite-a-lerc-du-numerique/>

=> mémo UGICT "manager à distance en temps de crise" : <http://www.ugict.cgt.fr/articles/references/outils-management-a-distance>

- Evaluation :

=> loin des yeux, loin du coeur ?

=> surcroît de charge de travail liée à l'orchestration du télétravail pour le management, donc moins de temps consacré à des tâches comme l'évaluation ?

=> guide UGICT : <https://syndicoop.fr/evaluation/>

4- Nous voulons travailler moins, et pas à n'importe quelle heure

Point Juridique :

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives, règles d'entreprise et contractuelles applicables (ANI 19 juill. 2005, art. 9).

Les bornes minimales et maximales en matière de durée du travail s'appliquent en télétravail pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Les durées minimales et maximales s'appliquent également pour les salariés en forfait jours, outre le respect des critères légaux et jurisprudentiels en matière d'amplitude, de répartition, de contrôle et de suivi du temps de travail.

En présence d'un accord ou d'une charte, il y a des obligations particulières pour les télétravailleurs :

Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

Ce qu'il faut gagner dans l'accord

- Rappel de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles ! + responsabilité exclusive de l'employeur dans le cadre de son obligation de santé et de sécurité!
- **Système de décompte du temps de travail.** Quelque soit leur modalité de temps de travail (horaire collectif ou forfait), le décompte du temps de travail est effectué de façon déclarative par les salarié.e.s chaque semaine. Les heures supplémentaires sont rémunérées ou récupérées selon les dispositions conventionnelles en vigueur.
- Le CSE reçoit mensuellement la synthèse par service de ces déclarations d'heures
- **Alertes:** En cas de dépassement des durées maximum de travail (44h) ou de non-respect des durées minimum de repos, une alerte est adressée au manager et au CSE. Une enquête sera déclenchée sur l'ensemble du collectif de travail. En cas de dépassements récurrents (plus de deux alertes) pour un même salarié ou un même service, une expertise à la charge exclusive de l'employeur sera diligentée. Une évaluation complète de la charge de travail de chaque salarié et du service sera réalisée et présentée au CSSCT.
- **Disponibilité :** Les plages horaires durant lesquelles les salariés doivent être joignables sont définies dans l'avenant au contrat de travail. En tout état de cause, elles ne peuvent être supérieures à la durée légale/conventionnelle de travail du salarié concerné.
- Les plages horaires de disponibilité excluent les temps de réunion, de formation, de travail à forte concentration, ou de pause. Ces plages horaires de disponibilité peuvent être modifiées chaque semaine par le salarié.e, sous réserve de l'accord du manager.
- Pas plus que durant le travail sur site, il ne peut être exigé une disponibilité et une réponse immédiate du/de la salarié.e. Hors procédures particulières relatives à la fiche de poste la réponse aux sollicitations urgentes doit s'entendre dans un délai de 24h.

- En télétravail comme en présentiel les salarié.e.s ont droit à 20 minutes de pause toutes les 6h
- La disponibilité des salariés sera indiquée sur les messageries professionnelles instantanées ou les agendas partagés.

Charge de travail :

- Une fois par an, une consultation anonyme des salariés sur leur temps et charge de travail est réalisée par le CSSCT permettant d'avoir un état des lieux par service et/ou site.
- Une évaluation du nombre de mails hebdomadaires reçus et envoyés par service sera présentée chaque trimestre. L'amplitude horaire des mails envoyés et reçus par service sera présentée, ainsi que le nombre de mail reçus et envoyés entre 21h et 6h du matin ou durant le WE.
- En cas de non-respect des périodes minimum de repos, le système d'alerte décrit à est déclenché
- Un indicateur d'évaluation de la charge de travail devra être construit pour chaque métier, présenté et validé par le comité de suivi de l'accord et/ou le CSE.
- Manager et RH ont l'obligation, en cas de surcharge de travail, d'heures supplémentaires récurrentes constatées ou de non respect des durées maximum de travail et minimum de repos, pour un.e salarié.e ou un service, de saisir le CSE et les RH.
- Le nombre de mails envoyés ou reçus, l'amplitude horaire, les heures supplémentaires récurrentes, le travail réalisé en dehors des horaires de service sont autant d'indicateurs qui doivent déclencher des alertes.

Gain de productivité/ semaine de 4 jours :

En fonction du rapport de force

- Gagner les 4 jours en même temps que le TÉLÉTRAVAIL, cf LDLC
- gagner dans l'accord une évaluation des gains de productivité (cf accord numérique d'Orange), comité de suivi proposera réduction du temps de travail

5- Nous voulons un vrai droit à la déconnexion et un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso

Point juridique :

Depuis le 1er janvier 2017, le droit à la déconnexion doit être abordé à l'occasion de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (article L. 2242-17 du code du travail).

L'accord collectif en résultant doit alors organiser la mise en place « *de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale* ».

A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte sur le droit à la déconnexion, après avis du CSE (article L. 2242-17 du code du travail).

Cette charte doit définir les modalités d'exercice effectif du droit à la déconnexion et prévoir en outre, la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Ce qu'il faut gagner :

- En dehors de leurs heures de travail, les salarié.es en télétravail ne doivent pas recevoir de sollicitations professionnelles ni être contraints de répondre ou de communiquer d'informations pour des motifs liés à l'exécution du travail.
- Un dispositif automatique de trêve de courriels est mis en place entre 20h et 7h du matin[HD3] et le WE, avec envoi différé des courriels.
- L'utilisation des messageries instantanées est interdite entre 20h et 7h et le WE avec une trêve de messages.
- Les salarié.es pourront accéder à leur messagerie professionnelle mais ne recevront pas de sollicitations professionnelles avant l'heure d'ouverture des bureaux.
- Un bilan régulier sera présenté au CSE

6- Nous voulons des garanties d'égalité entre les femmes et les hommes

Contrairement à l'idée souvent entretenue, le télétravail n'est pas forcément bénéfique aux femmes, bien au contraire (voir enquête de l'Ugict-CGT sur le télétravail pendant la période COVID) :

Le télétravail ne se substitue pas à un mode de garde.

- L'investissement dans les dispositifs de prise en charge de la petite enfance et des personnes dépendantes reste indispensable
- En télétravail ou en présentiel, les employeurs doivent mettre en place des dispositifs de réduction du temps et de la charge de travail pour les personnes en charge de personnes dépendantes (enfants ou personnes âgées), des droits à des congés enfant malade et un droit à souplesse sur l'organisation des horaires.

Violences sexistes et sexuelles

Télétravail ne signifie pas fin des violences sexistes et sexuelles...au contraire : isolement des salarié-e-s = facteur de risque !

Harcèlement sexuel en ligne : Prévention

Les messages à caractère sexuel sont interdits sur les messageries professionnelles. L'ensemble des salarié-es bénéficiera chaque année d'une heure de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles. Une brochure rappelant la définition des violences et les peines encourues ainsi que la procédure à suivre pour les témoins et victimes sera adressée à l'ensemble des salarié-es avec les coordonnées des référent-es harcèlement/violence et des IRP.

Les communications de l'entreprise en direction de ses clients/usagers rappelleront systématiquement les règles de communication non violente et l'interdiction du sexisme, du racisme, de l'homophobie.

En cas de harcèlement sexuel de la part d'un client ou d'un usager, la direction s'engage à prendre les mesures suivantes :

- Réorganisation immédiate du travail pour que la victime ne soit plus en contact avec ce client
- Déclaration d'un accident de travail, prise en charge des frais non remboursés par l'employeur
- Engagement à ce que l'employeur soit partie intervenante dès lors que la victime souhaite déposer plainte

Violences conjugales

Chaque année, 220 000 femmes sont victimes de violences conjugales. En cas de télétravail, elles ont lieu sur le temps et le lieu de travail. L'employeur doit donc, comme le prévoit la convention 190 de l'OIT :

- Prévention : intégration des violences intrafamiliales dans le DUER, mise en place d'un dispositif de signalement, d'une information systématique de tou-te-s les salarié-es (heure annuelle de sensibilisation et remise d'une brochure complète), une formation de l'encadrement à la détection de ces violences
- Dès que l'employeur est informé de la situation, il s'engage, à la demande de la victime, à mettre immédiatement fin au télétravail ou à l'organiser dans un tiers lieu

Sur présentation d'un certificat (plainte ou main courante, certificat médical ou attestation d'un-e assistant-e sociale ou associations spécialisée), la victime aura droit, à sa demande, à :

- 15 jours d'absence rémunérées pour mener ses démarches
- Mobilité géographique et/ou fonctionnelle
- Réduction de son temps et/ou de travail
- Accès prioritaire aux services sociaux, logements et systèmes de garde d'enfant de l'entreprise

Une information de prévention sera communiquée à chaque salarié-e en situation de télétravail ainsi que les coordonnées des référent-es violences des ressources humaines et des instances représentatives du personnel.

Les femmes enceintes doivent avoir un droit opposable au télétravail, avant le congé maternité

7- Nous voulons que toutes les dépenses soient réellement prises en charge

Point Juridique :

Frais professionnels

Avant le 24 septembre 2017, l'article L. 1222-10 du code du travail précisait : « *L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, en particulier ceux liés aux matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que les coûts liés à la maintenance de ceux-ci* ».

Malgré la suppression de cette mention, l'obligation de prise en charge des frais engagés pour l'exercice de ses fonctions reste un principe général.

Plusieurs modalités (au forfait ou au réel). L'URSSAF prévoit un barème forfaitaire dans la limite duquel les indemnités de frais professionnels sont exonérées de cotisations sociales : 10 € par mois pour un·e salarié·e qui travaille un jour en télétravail par semaine, jusqu'à 50 € par mois pour celui ou celle qui travaille 5 jours en télétravail dans la semaine.

Tickets restaurant

Les Tickets restaurants sont dus aux télétravailleurs·euses dans les mêmes conditions que pour les salarié·es travaillant dans les locaux.

Frais de transport

Incertitude sur la nécessité de proratiser la prise en charge en fonction du nombre de jours de télétravail.

Ce qu'il faut gagner dans l'accord :

- Fourniture de l'ordinateur et du parc logiciel à utiliser : avant tout une question de sécurité et de responsabilité
- Ergonomie du poste de travail : bureau, siège, écran, clavier, souris, casque-micro
- Autre : imprimante et encre, connexion internet (pro rata)
- Dédommagement pour occupation temporaire des lieux, prise en charge des assurances, charges fixes
- Tickets restaurants

NB : attention à ce que la participation à la charge de loyer ne donne pas des droits d'interventions de l'employeur (jurisprudence de Zurich, l'employeur n'a pas le droit de modifier)

8- Nous voulons des lieux de travail adaptés

Juridique :

- Obligation de sécurité de résultat
- Rôle des élus (visite soumise à l'accord des salarié-es, contact avec le/la salarié-e, alerte, enquête, document unique d'évaluation des risques professionnels)
- Droit à la formation

Ce qu'il faut gagner dans l'accord

Par définition, le travail à distance est un travail effectué hors des locaux de l'entreprise. À domicile, ou dans des « tiers lieux ».

Parmi ces « tiers-lieux » figurent des espaces de travail partagés comme espaces de coworking ou des locaux professionnels mis à disposition.

Il faut que les frais liés à la location de ces lieux soient à la charge de l'employeur. Il faudra négocier cette possibilité pour les salarié-es souhaitant télétravailler en dehors de leur domicile.

L'avenant au contrat de travail doit préciser clairement les lieux d'exercice du travail à distance et les mobilités susceptibles d'intervenir dans le cadre de l'exercice professionnel.

Pour les consultant-es ou les salarié-es qui ont des déplacements fréquents, ils ne déclarent que les lieux habituellement occupés pour le télétravail. En cas de dommage du matériel, en dehors des lieux habituellement occupés, l'employeur doit prendre à sa charge la réparation et le remplacement du matériel.

Attention : Tous les salarié-es doivent disposer d'un poste de travail dans l'entreprise et le télétravail ne doit pas être l'occasion de dégrader les conditions de travail en présentiel.

9- Nous voulons des droits spécifiques en cas de problèmes de santé

Le télétravail peut faciliter l'accès ou le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap (fatigabilité, suivi des protocoles de soins, traitement incompatible avec la conduite et difficulté de déplacement en transport en commun, etc.).

C'est également le cas pour un « handicap temporaire » : pour les reprises en temps partiel thérapeutique, le télétravail peut être une mesure d'adaptation de poste permettant d'éviter une déclaration en inaptitude et un reclassement, voire pire.

Ceci doit être travaillé en lien avec la médecine du travail.

=> Impliquer le RH de proximité dans le rôle d'un facilitateur et d'un accompagnant du management de proximité : vis-à-vis du/de la salarié-e concerné-e, mais aussi de la hiérarchie du manager de proximité.

Attention, dans tous les cas il faut aussi tenter de trouver des solutions en présentiel et le télétravail ne doit pas se substituer à un arrêt maladie ou à des congés enfants malades.

10- Mesures de suivi et d'interprétation de l'accord et du télétravail

Attention : présence de tous les syndicats représentatifs, même ceux qui n'ont pas signé

- RUP : Registre Unique du Personnel
- Commission de suivi de l'accord : spécifique, ou dans le cadre d'une commission de suivi des accords intégrée au CSE (comprenant, par exemple, les délégué-es syndicaux des syndicats représentatifs et au moins 1 élu au CSE par syndicat représentatif)
- Commission de suivi du télétravail : DUERP...
- Rôle du CHSCT/CSSCT : éligibilité...
- Questions des indicateurs de suivi