



Négociation interprofessionnelle sur le télétravail

Chères et chers camarades,

Comme annoncé dans la circulaire n°207-2020, après cinq ans de revendications régulièrement répétées par FO pour négocier un nouvel accord national interprofessionnel sur le télétravail, dont on perçoit toute l'importance aujourd'hui, les négociations ont enfin commencé.

La délégation FO, appuyée sur le groupe de travail avec les Fédérations, est composée de Béatrice CLICQ, secrétaire confédérale, Sébastien BUSIRIS (FEC) et Éric PÉRÈS (UCI), assistés de Gabriel THOISON, assistant confédéral. Un suivi est assuré parallèlement avec l'UIAFP confrontée de son côté au sujet au niveau de la Fonction publique.

La première séance, le 3 novembre, s'est ouverte dans un contexte particulier : avec le deuxième confinement, le travail à domicile (dit « télétravail ») redevient la règle pour des millions de travailleurs. Nous pouvions légitimement craindre que le patronat cherche à restreindre les échanges sur le seul sujet du télétravail en circonstances exceptionnelles ou encore que le gouvernement tente de prendre la main, ce à quoi certaines organisations syndicales semblaient pousser. Pour l'heure nous avons réussi à conserver le cadre paritaire et le champ de la négociation.

Cependant, face aux fortes attentes, il a été convenu de resserrer le calendrier avec un objectif pour un projet d'accord à fin novembre. Le calendrier le fixe au 23 novembre avec trois séances programmées les 10, 13 (qui a été annulée) et 17 novembre.

Pour FO, négocier vite ne peut conduire à bâcler le contenu. Nous nous appuyons sur le rapport de 2017 et les échanges engagés depuis le mois de juin ainsi que sur l'ANI 2005.

Lors de cette première séance, les organisations syndicales et patronales ont échangé sur l'architecture de l'accord. Elles ont notamment abordé les conditions de mise en place du télétravail et l'organisation du travail, y compris dans le cadre du télétravail exceptionnel.

Lors de la séance du 10 novembre, les organisations syndicales ont exposé leurs revendications sur la base du projet de plan proposé par le patronat qui se compose de sept chapitres (cf annexe 1).

Au terme de cette deuxième séance de travail, FO ne peut que regretter le postulat du patronat qui cherche à limiter l'ANI à un simple rappel des dispositions légales, restant pour le moment campé sur ses positions du « non normatif et non prescriptif ». Pour FO, c'est un non-sens. Nous avons d'ailleurs

indiqué au patronat qu'après la multitude de « non » exprimés à chaud, nous attendions de sa part des réponses qui permettent d'avancer.

Souvenons-nous qu'en 2005, déjà, le patronat ne voulait pas de normatif, pourtant l'accord signé compte 10 articles normatifs sur 14.

Pour FO, il ne s'agit ni d'entériner ni de favoriser la généralisation du télétravail, mais de renforcer les protections des salariés en situation de télétravail. Le nouvel ANI doit ainsi clarifier le cadre juridique et s'inscrire dans la continuité de celui de 2005 et dans le respect des dispositions du code du travail (temps de travail, temps de repos...) pour conforter et compléter les protections et droits des salariés.

C'est dans cette perspective que nous prenons toute notre place dans ces négociations. Contrairement à certaines organisations syndicales qui envisagent déjà de solliciter le gouvernement pour qu'il prenne le relais face à un patronat jugé trop réticent, FO, attachée au paritarisme, entend bien éviter toute ingérence du gouvernement dans la négociation télétravail. FO ne baisse pas les bras et portera ses revendications jusqu'au bout.

Vous trouverez en annexe les principales revendications portées par la confédération.

Nous sommes et restons pleinement mobilisés et vous tiendrons informés de la suite des événements.

Amitiés syndicalistes.

Béatrice CLICQ
Secrétaire confédérale

Yves VEYRIER
Secrétaire général

Annexe : ANI 2020 sur le télétravail – Les principales revendications FO



ANI 2020 sur le télétravail Les principales revendications FO

A. Les incontournables

- Le télétravail doit répondre prioritairement à une demande/besoin du/de la Salarié(e)
- Le télétravail doit être basé sur le volontariat, même en l'absence d'accord d'entreprise.
- Ne doit pas être un prétexte à l'externalisation généralisée et/ou permanente du travail ;
- Le lieu de travail en entreprise et le contact régulier avec le collectif de travail sont essentiels.
- Une attention particulière doit être portée aux travailleurs en situation de handicap afin de favoriser leur insertion dans l'emploi sans les exclure du collectif de travail
- Protection des données : en aucun cas le télétravail ne doit porter atteinte à la vie privée
- Les outils numériques ne doivent pas être utilisés comme moyen de surveillance des salariés

B. Revendications prioritaires

- 1) L'ANI 2020 doit **clarifier le cadre juridique** et s'inscrire dans la **continuité de l'ANI de 2005** et dans le respect des **dispositions du code du travail** (temps de travail, temps de repos...) pour conforter et compléter les protections et droits des salariés
- 2) **Réversibilité réelle** (période d'adaptation et droit à retour sur le même poste de travail)
- 3) **Formalisation** systématique par écrit des règles d'organisation lors du passage en télétravail (a minima pour le télétravail régulier)
- 4) **Négociation en première intention** : FO revendique en première intention l'ouverture d'une négociation au niveau des branches et des entreprises quand le télétravail y est envisagé. Les **thèmes à aborder seraient déterminés par l'ANI** (cf. point C au recto).
- 5) Le télétravail pour **circonstances exceptionnelles** ne peut relever que d'une décision des pouvoirs publics, relative à la protection de la santé et de la sécurité (il s'agit d'éviter toute définition abusive liée par exemple à un contexte social). Il convient **d'anticiper et d'organiser sa mise en place** dans les entreprises pour protéger les salariés (Plan de continuité d'activité).
- 6) **Garantir un réel droit à la déconnexion** (pour éviter hyperconnexion, dépassement horaires) **et la séparation Vie privée/Vie professionnelle**
- 7) **Compléter le Droit syndical** en l'adaptant aux nouvelles contraintes liées au télétravail et en donnant aux OS et aux IRP l'accès aux outils numériques afin de garantir le maintien du lien avec les salariés (informer, contacter, rencontrer).
- 8) **Prise en charge des frais** : conforter l'article 7 de ANI 2005
- 9) **Eligibilité** : le recours au télétravail ne doit pas conduire à des inégalités de traitement ou à des discriminations entre les salariés



C. Les thèmes à aborder lors des négociations :

- Conditions de mise en œuvre du télétravail (Fréquence, forme, matériel, lieux, horaires, joignabilité, contrôle ...)
- Droit à la déconnexion et Vie Privée/Vie Professionnelle
- Droit syndical
- Egalité femmes/hommes
- Eligibilité
- Formation
- Prise en charge des frais
- Handicap
- La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles
- Période d'adaptation (durée et modalité)
- Protection des données
- Santé et sécurité



Accord pour une mise en œuvre réussie du télétravail

Préambule

- **Rappel du contexte économique, social et sanitaire**
- **Référence au diagnostic partagé du 22 septembre 2020 ayant reçu un avis favorable de la CFDT, CFE-CGC, FO d'une part, et du MEDEF, CPME et U2P d'autre part**
- **Rappel de la définition du télétravail et du cadre juridique en vigueur**
- **Ambitions de l'accord**
 - ✓ **Expliciter l'environnement juridique applicable au télétravail**
 - ✓ **Favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail**
- **Rappel de la dynamique du dialogue social en entreprise sur le télétravail en 2020**

1. Le télétravail dans l'entreprise et ses impacts sur son écosystème

- **Intégration du télétravail dans le fonctionnement de l'entreprise**
- **Télétravail et préservation de la cohésion sociale interne**
- **Télétravail et attractivité de l'entreprise**
- **Télétravail et impacts sur l'écosystème externe à l'entreprise**
 - ✓ **Impacts sur l'aménagement du territoire**
 - ✓ **Impacts sur le tissu économique**
 - ✓ **Impacts sur l'environnement**

2. La mise en place du télétravail

- **Rappel des fondements juridiques du télétravail**
 - ✓ **Accord collectif**
 - ✓ **Charte après consultation des représentants du personnel**
 - ✓ **Accord de gré à gré**
 - ✓ **Décision unilatérale de l'employeur en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure**
- **Faire du télétravail un sujet de dialogue avec les salariés et/ou leurs représentants**
- **Rappel des conditions d'accès au télétravail (hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure)**
 - ✓ **Principe de double volontariat employeur / salarié**
 - ✓ **Réversibilité**

3. L'organisation du télétravail

- **Rappel des dispositions légales applicables**
 - ✓ Préservation du lien contractuel
 - ✓ Durée du travail
 - ✓ Contrôle du temps de travail
 - ✓ Temps de repos
 - ✓ Respect de la vie privée et droit à la déconnexion
 - ✓ Usage des outils numériques (incluant les enjeux liés aux données)
 - ✓ Prise en charge des frais professionnels
 - ✓ Droit à la formation
- **La fréquence du télétravail**
- **La communication au sein de la communauté de travail**
- **L'adaptation des règles de sécurité en cas de télétravail**

4. L'accompagnement des collaborateurs et des managers

- **Formation des managers et des collaborateurs** (y compris sur les compétences numériques)
- **Adaptation des pratiques managériales**
- **Prise en compte des situations particulières**
 - ✓ Nouveaux collaborateurs
 - ✓ Alternants
 - ✓ Salarié en situation de handicap
- **Préservation de la politique de gestion des ressources humaines**
 - ✓ Egalité femmes-hommes
 - ✓ Gestion des carrières des femmes et des hommes
 - ✓ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

5. La préservation de la relation de travail avec le salarié

- **Maintenir le lien social**
- **Prévenir l'isolement**

6. La continuité du dialogue social de proximité

- **Rappel des règles en vigueur en matière d'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel**
- **Organisation matérielle de la continuité du dialogue social en cas de télétravail**

7. La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de force majeure

- **Anticipation par la mise en place d'un plan de continuité d'activité**
- **La prise en compte du contexte**
- **L'information des salariés**
 - ✓ Information collective
 - ✓ Information individuelle
- **Organisation du télétravail**
 - ✓ Bonnes pratiques en matière de dialogue social
 - ✓ Rappel des règles juridiques applicables et propositions d'adaptation
 - ✓ Adaptation de la communication au sein de la communauté de travail
 - ✓ Utilisation des outils numériques personnels et protection des données

CONFIDENTIEL