



Synthèse de la Matinale Webinaire RPS QVT du Var – 24 juin 2021

« Le Télétravail : conséquences pour l'entreprise et enjeux sociétaux ».

La période de crise sanitaire nous a fait expérimenter de manière massive le télétravail. Des retours d'expérience indiquent des vécus positifs en termes de qualité de vie au travail, mais aussi des interrogations concernant les moyens et l'organisation à mettre en place afin de concilier santé, efficacité, équité entre salariés et maintien du dialogue social.

Lors de cette Matinale, organisée sous la forme d'une table ronde, les participants ont abordé les enjeux de la négociation de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le Télétravail en 2020 et discuté de comment faire vivre cet accord au sein des entreprises.

Introduction :

- Alain Testot – Directeur du Travail – en charge du Pôle Travail de DDETS du Var
- Evelyne Villadomat, Directrice Adjointe du Travail – DDETS du var

Participants :

- Béatrice Clicq – Secrétaire confédérale FO
- Eric Chevée – Vice-Président aux affaires sociales de la CPME
- Catherine Pinchaut – Secrétaire nationale CFDT
- Hubert Mongon – Représentant du MEDEF
- Fabrice Angéi – Membre du bureau confédéral CGT
- Michel Picon – Vice-Président de l'U2P et Président de l'UNAPL

Cette synthèse indique les principaux aspects traités, sans viser l'exhaustivité. Le replay de la Matinale dans son intégralité est disponible via le lien : <https://youtu.be/HT2onjBUzI8>

Introduction de la webconférence par la DDETS du Var.

Alain Testot rappelle que cette Matinale a lieu dans un contexte de crise durable, à un moment spécifique où on prépare la rentrée, avec un protocole visant le retour en présentiel, tout en prenant en compte « que ça ne se passera plus comme avant ». Si dans la fonction publique le retour en présentiel se fait sur la base de règles assez précises en termes de jours de télétravail, ce n'est pas le cas pour les entreprises privées. Pour ces dernières on rentre dans une période de négociation, donnant l'opportunité pour se fixer des nouvelles règles et repenser l'organisation. Il indique que à ce jour plus de 1000 accords ont été négociés ou renégociés depuis le début de la crise.

Evelyne Villadomat introduit la thématique à partir d'une comparaison entre le développement du télétravail et la révolution industrielle : le travail, sortant des murs de l'entreprise, impacte sur les relations de travail et rend nécessaire une réflexion sur les organisations du travail, en y intégrant l'évaluation des risques, y compris des RPS.

Elle rappelle qu'un premier ANI a été signé en 2005, entraînant par la suite la prise en compte du télétravail dans le code du travail. En 2012, le télétravail pouvait être prévu par contrat ou avenant au contrat de travail. Le premier article du code du travail qui fait référence à la fois au télétravail et au dialogue social date de 2018 (L 1222-9). Les circonstances exceptionnelles (comme les pandémies) figurent dans le Code depuis au moins 2012. L'Accord

National Interprofessionnel du 26 novembre 2020 « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été étendu par un arrêté publié en avril 2021. Ses dispositions deviennent obligatoires pour toutes les entreprises via des accords de branche, des accords d'entreprise, des chartes ou des contrats de travail ou des avenants.

Table Ronde

La table ronde, animée par Marc Jourdan, s'est déroulée en deux temps, avec une alternance de questions et de réponses des négociateurs. Chacun a pu s'exprimer sur les enjeux de la négociation de l'ANI, sur ce qui a pu motiver son avis, et sur la mise en œuvre de l'accord.

Afin de rendre la lecture de cette synthèse plus fluide, nous avons regroupé les réponses par représentant de chaque organisation.

Plusieurs négociateurs ont pointé le temps de partage de diagnostic qui a précédé la négociation comme primordial pour travailler de façon efficace, même si des différences de point de vue ont pu exister. Ce diagnostic, réalisé en 2017, s'est appuyé sur des enquêtes réalisées par les différentes organisations syndicales, et un certain nombre d'auditions.

Pour FO : Une négociation était demandée depuis plusieurs années. L'objectif était de reposer un cadre qui était devenu flou avec le temps. La question du volontariat était primordiale, notamment en cette période où certaines entreprises envisagent de rendre leur bail immobilier. Le télétravail exceptionnel devrait aussi être bien encadré, l'objectif étant non seulement la continuité de l'activité économique, mais surtout la protection des salariés. La négociatrice remarque des avancées sur le droit syndical, notamment via l'accès à des outils informatiques de communication, mais aussi pour encadrer les « Visio » pour les réunions, car le présentiel et les moments informels sont importants pour les échanges.

La négociatrice indique que pour FO, la négociation d'un accord via le dialogue social est primordiale, plutôt que le recours à une charte. Elle précise que l'intérêt de la négociation d'entreprise est la prise en compte des réalités locales, en citant qu'un accord qui exigerait que le salarié puisse disposer d'un espace dédié chez lui pour pouvoir télétravailler, exclurait toute une partie des salariés habitant dans des appartements dans des centres urbains, par exemple. Elle rappelle enfin qu'on est dans un principe d'inversion de la hiérarchie des normes : dès lors qu'un accord d'entreprise est signé, l'ANI de 2020 n'est plus valable, donc il faut être attentif à ce que tous les points importants de l'ANI soient présents dans l'accord avant de le signer.

Pour la CPME : Le vieillissement de l'accord de 2005 est rappelé, y compris en lien avec les évolutions technologiques. Le négociateur de la CPME rappelle que les entreprises représentées ne se caractérisent pas seulement par leur taille, mais surtout par le fait d'être des entreprises patrimoniales – les entrepreneurs s'engagent sur le plan financier, mais aussi civil et pénal. Pour eux, concernant le télétravail, il était important qu'en dernier recours, ce soit une décision du chef d'entreprise, car c'est lui qui va assumer les risques. Il remarque également une inquiétude majeure des chefs d'entreprise concernant l'impact du télétravail sur la cohésion des équipes.

Enfin il rappelle le risque que pourrait représenter l'assimilation du télétravail à un travail « où je veux et quand je veux », qui pourrait remettre en cause le contrat de travail et concourir à une démultiplication des plateformes et travail indépendant.

Pour la CFDT : Les militants de la CFDT exprimaient le besoin d'une clarification et modernisation du cadre du télétravail, y compris, comme évoqué par FO, sur les circonstances exceptionnelles. Des enjeux importants ont été indiqués : faire du télétravail l'objet d'une négociation sociale ; ne pas réserver le télétravail aux seuls cadres, en le démocratisant dans l'entreprise, car sans être cadre on peut avoir des parties de son travail « télétravaillables » ; avancer sur les différentes formes de télétravail et sur l'aménagement du territoire (la question du tiers-lieu, co-working) ; de rappeler l'enjeu de l'évaluation des risques, notamment des RPS (perte du lien, isolement) ; la revisite des pratiques managériales.

La négociatrice remarque, dans un contexte de reprise, avec des nouvelles organisations et conditions de travail, l'intérêt des accords d'entreprise, voire de branche, pour donner un cadre précis et applicable, notamment pour les petites entreprises. Elle remarque une demande croissante d'un certain nombre de juristes de légiférer sur le télétravail : sur les frais, sur le volontariat, en lien aussi avec la crainte de la perte des espaces de travail. Elle indique l'importance de l'expression des salariés sur ce dernier aspect, pour qu'ils puissent, au regard du contenu de leur activité, dire quels sont les espaces dont ils ont besoin dans une nouvelle configuration de l'organisation du travail.

Pour le MEDEF : Le négociateur rappelle que l'initiative de la négociation vient du MEDEF, motivée par les changements du contexte à l'issue de la crise sanitaire. Pour le MEDEF, l'objectif était de tout faire pour aboutir à un accord utile pour les salariés et pour les entreprises, cet accord marque ainsi un changement de méthodes – c'est un accord visant à nourrir les réflexions et l'élaboration de chartes et d'accords.

Les enjeux indiqués sont la visibilité du cadre légal et fonctionnel, de proposer des leviers mobilisables pour une mise en œuvre réussie ; réinterroger l'organisation du travail en travaillant notamment sur la question du cadre exceptionnel, comme indiqué par les intervenants précédents.

Pour la CGT : Le négociateur débute son propos en clarifiant le positionnement de la CGT, qui n'a pas signé l'accord. Il ne s'agit pas d'un positionnement « pour ou contre », dans la mesure où le télétravail est une aspiration des salariés. La CGT partageait avec les autres organisations les différents constats qui justifiaient une mise à jour du cadre concernant le télétravail.

Pour la CGT, il n'y a pas eu de clarification juridique. Le négociateur précise qu'une nouvelle strate a été rajoutée à l'existant, en remarquant que les chartes peuvent être unilatérales et que la négociation directe avec le salarié peut être compliquée, car un lien de subordination existe. Il remarque également que sur certains aspects, comme la prévention des risques pour la santé / sécurité, il y a eu un glissement, d'une obligation de résultats à une responsabilisation des managers et salariés, en indiquant la mention dans le texte que « l'employeur ne peut pas avoir la pleine maîtrise sur ce qui se passe dans le domicile du salarié ».

Sur la mise en œuvre, en s'appuyant sur différentes enquêtes, il remarque une efficacité faible de l'ANI, en indiquant que sur plusieurs aspects on se contente de citer un principe, mais que concrètement rien n'est mis en place, comme par exemple des moyens techniques pour différer les envois de mail le week-end en relation avec le droit à la déconnexion.

Pour l'U2P : Le négociateur rappelle dans un premier temps que l'U2P représente des très petites entreprises, dont celles de l'artisanat dont une partie importante de l'activité ne peut pas se faire en télétravail.

Pour l'U2P, un des premiers enjeux était de ne pas rajouter aux chefs d'entreprises, qui ne disposent pas de service RH, un carcan supplémentaire, mais plutôt de fournir un guide lisible. La question de l'identification des postes télétravaillables était importante, en soulignant que la décision, pour eux, devrait se faire dans le respect des choix organisationnels du chef d'entreprise, par rapport à la qualité de la relation souhaitée avec le client par exemple. Enfin il indique une attention à ne pas déséquilibrer davantage le collectif, en scindant ceux qui « ont la chance de pouvoir télétravailler et ceux qui sont obligés de revenir sur site ».

Sur la mise en œuvre, le négociateur remarque que même si cette question mérite d'être traitée au plus près du terrain, il estime que la plupart des entreprises libérales et artisanales ne concluront probablement pas d'accord sur le sujet, donc la branche restera le niveau privilégié de négociation pour les TPE.

La Matinale a été organisée par le Comité RPS-QVT 83, avec l'appui technique de l'UPV 83 et pour l'animation avec l'appui du Cabinet ANALUSIS. Le comité réunit les partenaires sociaux du département et les institutions de prévention, sous l'égide des services du Ministère du Travail (DREETS), pour œuvrer à la prévention des risques psychosociaux (PRS) et à la promotion de la qualité de vie au travail (QVT).

Membres du Comité RPS 83 : DIRECCTEPACA-UD83, UPV, U2P, CARSAT SE, AIST83, Aract PACA, UD CGT, UD CFTC, UD FO, UD CFTD, UD CFE-CGC, CMAR-DT83, MSA, CAPEB83 et FBTP83

