

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE TÉLÉTRAVAIL : RENDEZ-VOUS MANQUÉ !

Compte tenu du résultat de cette négociation nationale interprofessionnelle, le risque est que, maintenant, l'essentiel se joue de façon dissociée dans chaque entreprise...

Les 23, 24, 25 et 26 novembre s'est tenue la quatrième séance de négociation de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) sur le télétravail. Alors que le patronat (MEDEF, U2P et CPME) présentait un texte ouvert à la signature le 24 novembre, des tractations en parallèle l'ont conduit à convoquer une nouvelle séance de négociation le 26 novembre. A l'issue de cette ultime réunion, les organisations syndicales salariales ont été appelées à prononcer un avis sur cette dernière version. CFDT, FO, CFE-CGC et CFTC se sont prononcés plutôt favorablement, mais chacun peut prendre un temps de la réflexion puisque l'ANI reste ouvert à la signature jusqu'au 23 décembre 2020.

Des reculs, du flou pour une seule avancée sur la réversibilité

Pour la CGT, cet ANI ne répond pas aux objectifs que les salariés étaient en droit d'attendre de cette négociation. Certes, le document fait état d'une avancée sur la réversibilité : le fait de pouvoir sortir du dispositif, à l'initiative du salarié, pour réintégrer physiquement le même emploi. Mais, au regard de l'ANI de 2005, le projet de texte constitue un recul sur différents points avec de grosses zones de flou. C'est le cas du gré-à-gré : c'est-à-dire la volonté libre et partagée de télétravailler ; la formalisation locale du télétravail qui doit se faire via un accord négocié avec les syndicats dans l'entreprise (cela ne doit pas se résumer à une simple charte proposée par l'employeur à chaque salarié) ; la responsabilisation de l'employeur en matière de santé sécurité ; le matériel mis à disposition du salarié ; le remboursement des frais liés au télétravail ; les droits des re-

présentants syndicaux (CSE) pour jouer leur rôle dans ces conditions particulières

Enfin, ce texte n'apporte aucun droit nouveau, que ce soit sur le droit à la déconnexion (essentiel pour agir sur le temps et la charge de travail), ou sur l'éligibilité où il est indispensable de sortir d'une approche métier du télétravail pour tenir compte de la diversité de chaque situation de travail.



Des manques importants dans ce projet d'ANI

Quid de l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle et des conditions de santé sécurité des télétravailleurs, alors que le télétravail bouscule les organisations de travail. Les dispositions qui déterminent les conditions de télétravail dans des circonstances exceptionnelles, décrites dans ce projet, ne sont pas suffisamment contraignantes et laissent la porte ouverte à des dispositions préjudiciables pour les salariés. C'est aussi dans ces types de situations que managers de proximité et salariés sont priés de s'entendre pour que, concrètement, « ça marche ». Les directions, elles, se désengagent ! Pourtant la mise en œuvre de nouvelles méthodes de management, en particulier collaboratives, s'accompagne souvent d'une remise en cause, voire d'une disparition, du rôle de manager de proximité. Enfin, le projet d'ANI ne fait nullement état du partage des gains de productivité en situation de télétravail (gains estimés entre 5 et 25 %).

Pour la CGT, ce projet d'ANI n'est qu'un recueil de bonnes intentions applicables ou pas. Il n'est effectivement ni prescriptif, ni normatif, contrairement à l'accord signé il y a peu au niveau européen sur le numérique.

Rappelons que, dans les IEG, les employeurs ont déjà entamé des concertations et mettent en œuvre des projets de type TAMA « Travailler Autrement Manager Autrement », devant se conclure par de futurs accords sur le sujet du télétravail.

Ce texte ni prescriptif,
ni normatif, n'apporte
aucun droit nouveau