

COMMUNIQUÉ DE PRESSE**Négociation télétravail : un rendez-vous manqué ?**

Quel est le but d'un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le télétravail ?

Au vue du développement massif du télétravail non encadré qui engendre des risques et des difficultés soulignés par plusieurs études à ce jour et notamment le télétravail généralisé 5/5 jours, un ANI sert à encadrer cette organisation du télétravail pour limiter ces risques et les prévenir.

Que propose le projet d'ANI à ce jour ? Il ne fait que répondre à la condition initiale du patronat : un texte non normatif et non prescriptif, ce qui, par conséquent, rend impossible l'atteinte du but précité. 77% des salariés souhaitent plus de clarté sur les droits et devoirs des télétravailleurs, malgré l'existence d'accords d'entreprise selon l'étude du cabinet « Empreinte humaine » publiée le 18 novembre 2020 par l'AEF. Cela prouve que l'absence de cadre normatif interprofessionnel pèse négativement sur le contenu des accords en entreprise.

Le bilan de cette négociation est affligeant : zéro avancée et des reculs significatifs.

Problématiques liées au télétravail	Avancée de l'ANI ?
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. Ceci est une conséquence des ordonnances Macron 2017 qui ont permis de déréglementer cette organisation du travail	→
La formalisation du recours au télétravail (2.3.2) Cet ANI supprime les articles 2 et 3 de l'ANI 2005. Ceci a pour objectif 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 c'est-à-dire à l'oral aussi, ceci est une conséquence des ordonnances Macron de 2017 et donc un recul par rapport à l'ANI 2005.	↓
La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité (3.4) Il s'agit d'un recul important puisque cet ANI supprime l'article 8 de l'ANI 2005 qui était clair sur la responsabilité de l'employeur dans le cadre du télétravail et la possibilité des CHSCT et des autorités administratives de visiter les lieux du télétravail, avec l'accord du salarié quand le télétravail était effectué à domicile. Dans le nouvel accord, il est précisé que : « 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 ». Or, ceci concerne le cas d'un travailleur sur 3 en dehors du télétravail et ce n'est pas pour autant que l'employeur doit se désengager de cette responsabilité.	↓
L'éligibilité (2.1) Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et non pas d'une négociation dans l'entreprise.	→
La réversibilité (2.3.5) Dans le cas où le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, le retour dans l'entreprise ne garantit pas un poste à qualification égale. Ceci était le cas dans l'ANI 2005 et ce nouvel ANI n'apporte aucune amélioration.	→
Les frais professionnels (3.1.5) Il est précisé que les frais engagés par le salarié dans le cadre du TT doivent être validés par	↓

l'employeur avant remboursement. Aucune obligation de prise en charge des frais d'internet, chauffage, électricité...	
Le matériel professionnel (3.1.4) Il n'y 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 définie 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.	↓
Le droit à la déconnexion (3.1.3) L'absence de prise en compte du caractère particulier du télétravail alors que les études font état de débordements récurrents sur les horaires. Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassements constatés.	→
Les managers (4 .1) La responsabilité de l'employeur est transférée sur les managers et les salariés dans cette organisation du travail.	↓
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 ^{ème} confinement). Le texte propose le contournement des règles notamment en question d'information/consultation du CSE.	↓
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.	→
Egalité 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...).	→

Le télétravail est devenu un sujet sociétal avec la crise sanitaire. La négociation sociale en France brille, une nouvelle fois, par son insuffisance au regard des enjeux posés. Les salarié.es sont en droit d'attendre autre chose qu'un ersatz d'encadrement du télétravail qui risque fort d'aggraver sa déréglementation et favoriser le développement d'un télétravail gris dépourvu de dispositions normatives et donc de garde-fou. La valeur du dialogue social se mesure à la qualité des accords conclus, il a pour vocation d'être moteur pour produire de nouvelles normes protectrices par rapport à l'évolution du travail.

Montreuil, le 24 novembre 2020