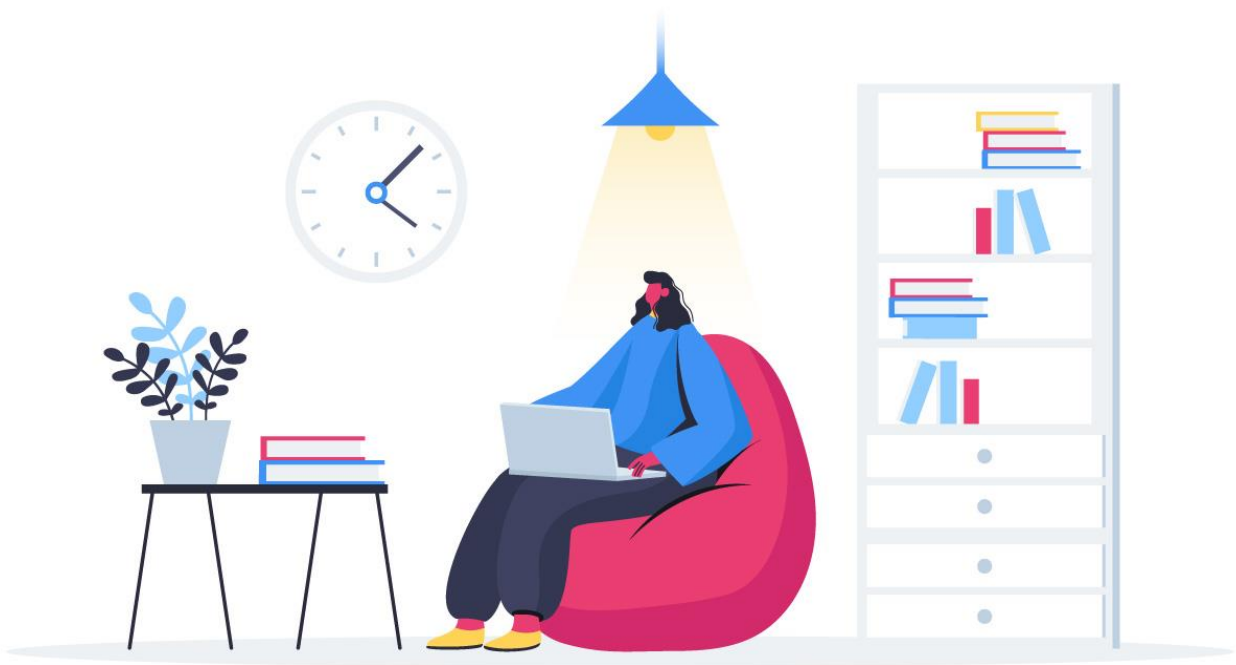


Campagne et activités Ugict-CGT sur le Télétravail



Le Bureau, puis le Conseil national de l'Ugict-CGT ont validé le lancement par l'Ugict d'une grande campagne sur le télétravail. Un groupe de travail s'est mis en place, il s'est réuni deux fois avec la participation d'une dizaine d'organisations (santé et action sociale, sociétés d'études, métallurgie, équipement/environnement, finances, services publics...). La note à suivre est une proposition de ce groupe de travail validée par la Commission Exécutive Ugict-CGT du 1^{er} juillet 2020.

Contexte et objectifs / approche politique

Le télétravail est pratiqué en France depuis le début des années 2000, encadré par un accord européen en 2002 décliné en France en 2005, qui garantit l'égalité des droits entre les télétravailleuses et les autres salariés. Le télétravail est souvent largement souhaité par les ICTAM, avec jusque-là une réticence des employeurs à le mettre en place.

Début 2017, une nouvelle discussion paritaire s'est ouverte, initialement suite à la loi El Khomri qui prévoyait le fractionnement des 11 heures de repos quotidien pour les salariés au forfait jours et en télétravail. Grâce à la bataille de la CGT, cette disposition a été enterrée.

Cependant, le patronat a bloqué un nouvel ANI, se limitant à un « diagnostic paritaire ». Emmanuel Macron a inscrit dans ses ordonnances « travail » ce que le patronat n'avait pas obtenu par la négociation et a mis fin à l'obligation d'un accord collectif ou d'une charte accompagné-e d'un avenant individuel pour organiser le télétravail. Il a aussi supprimé du Code du travail la majorité des avancées de 2005 : l'obligation de décompte du temps de travail, d'évaluation de la charge de travail et de prise en charge des frais professionnels, dispositions qui peuvent bien sûr être négociées dans le cadre d'un accord collectif. Ces dispositions ne sont donc plus garanties désormais que par les accords d'entreprise ou de branche quand ils existent et par la jurisprudence.

Suite à la demande d'un nouvel ANI par les organisations syndicales, une discussion interprofessionnelle s'est ouverte en juin 2020. Cependant, le patronat refuse tout ANI ou toute nouvelle réglementation du télétravail.

Dans la fonction publique (3 versants), le décret du 11 février 2016 vient d'être modifié par le décret du 5 mai 2020. Globalement, il n'y a pas d'amélioration des garanties de mise en œuvre du télétravail pour les agents publics. Lorsqu'elles existent, les dispositions réglementaires ne sont pas toujours mises en œuvre ; la crise sanitaire ayant souvent servi de quitus aux directions pour s'exonérer du cadre législatif et réglementaire.

Ce décret de mai 2020 doit désormais être décliné avec :

- un arrêté ministériel pour la fonction publique d'État.
- Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité pour la fonction publique territoriale.
- Une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière.

Le confinement a changé la donne sur le télétravail

- Jusque-là méfiant par peur de perdre le contrôle des salarié.es, le patronat voit maintenant dans le télétravail la possibilité d'ubériser le salariat de l'intérieur, en transformant les télétravailleur.es en salarié.es indépendant.es, en dehors de la réglementation sur le temps de travail et les frais professionnels, avec une obligation de résultat au lieu de l'obligation de moyen, et en cassant totalement le collectif de travail. Il refuse un nouvel ANI ou une nouvelle réglementation, expliquant que la période est propice aux innovations et qu'il ne faut surtout pas les freiner. Dans de nombreuses entreprises, le patronat conditionne le télétravail au fait d'être en forfait jours.
- La quasi-totalité des ICTAM a découvert le télétravail, auparavant pratiqué par une petite minorité de cadres dans les grandes entreprises. Cette pratique est marquée par un rapport très ambivalent et des aspirations très diverses en fonction des individus.
 - Un souhait de davantage télétravailler par la suite, 1 à 2 jours par semaine, dans des conditions permettant de retrouver de l'autonomie dans l'organisation de ses horaires et du contenu de son travail.
 - Mais un refus majoritaire de pérenniser le télétravail tel qu'il a été pendant le confinement. Le premier problème relevé est l'isolement et la perte du collectif de travail. À noter : une minorité, plutôt des cadres expérimenté.es (aguerri.es au télétravail), souhaitant continuer à télétravailler 5 jours/semaine dans le cadre d'un projet ou de fortes contraintes de vie (vivre à la campagne, proche aidant...).

Le télétravail va donc fortement augmenter dans les mois et années à venir, et l'Ugict-CGT doit monter en charge sur le sujet pour rester l'acteur de référence sur la question du télétravail.

Propositions d'outils et rétroplanning

Trois volets autonomes qui s'alimentent entre eux : objectif faire connaître et conforter l'Ugict-CGT comme référence sur le télétravail.

1 - Volet revendicatif : Campagne à disposition des syndicats

L'objectif de la campagne est de gagner une réglementation, des droits et des garanties empêchant le dumping et garantissant aux salarié.es la maîtrise de leur travail et de son organisation en préservant le collectif de travail.

Pour cela, la campagne vise à porter des propositions :

- au niveau interprofessionnel pour peser sur la discussion interprofessionnelle qui s'est ouverte en juin 2020 à la demande des syndicats. L'objectif est de gagner un avenant actualisant l'ANI de 2005.
- Au niveau des branches, des entreprises, des établissements et des administrations en demandant, là où c'est nécessaire, de nouvelles négociations sur le télétravail.

Axe : « Le télétravail: c'est oui, mais... ». Le télétravail c'est moi qui choisis, le télétravail c'est à nos conditions... Enjeu de liberté et de maîtrise du travail et de son organisation.

- État des lieux : témoignages (reprenre l'enquête).
- Ce que nous voulons (voir à suivre).
- Outils militants : tracts, affiches, consultation type à utiliser dans les boîtes au format papier et/ou numérique, avec un logiciel clé en main pour les syndicats (possibilité de choisir les questions que l'on veut poser (dans une liste fermée) et de traiter les résultats de son périmètre)...

Outils pour la négociation

- Guide Ugict-CGT Télétravail.
- Banque d'accords qualitatifs avec les bons accords CGT (partir de ceux qui sont dans le guide) et les mauvais.
- Accord type Ugict-CGT.
- « En direct des négos » : espace pour partager des « actus » sur les négociations dans les boîtes et au niveau interprofessionnel, possibilité de poster des contributions et des infos.

Site lancé mi-juillet et complété fin août, début septembre.

2- Volet institutionnel : Observatoire du télétravail

Pilotage : Nayla Glaise - Appui Jean-Luc Molins

- Universitaires + syndicalistes + RH...
- Réalisation d'un rapport annuel sur le télétravail.
- Actus : revue de presse, revue des enquêtes...
- Possibilité de faire des appels à témoignages, consultations...

Réunion en juillet pour définir le cahier des charges avec une présentation au Bureau + Commission exécutive de septembre.

3 - Volet orga : Organiser et défendre les salarié.es en télétravail : appli et site

Avec une utilité pratique et concrète pour les salarié.es.

Pilotage : Matthieu Trubert - Appui Damien Ramage

- Objectif : créer une communauté en ligne du télétravail.
- Outils pratiques : check-list, système de décompte du temps de travail (Ma pointeuse), mise en relation syndicat pour se défendre... NB : notre outil doit en permanence rappeler les responsabilités employeurs.
- Droits pour les salarié.es en télétravail, public/privé... sous forme de FAQ.
- Mise à disposition d'outils types : avenant individuel type/arrêté type dans la fonction publique...
- Moyen de mise en relation avec les syndicats.
- Ma pointeuse, outil de décompte du temps de travail.
- « Le télétravail et moi », je teste mon rapport au télétravail, vérification des risques psychosociaux, Cf. le « Numérique autrement », outil diagnostic télétravailleur.ses et encadrant.es.

Réunion en juillet pour définir le cahier des charges avec une présentation au Bureau + Commission exécutive de septembre.

Prochaine réunion globale du groupe Télétravail : mercredi 26 août 10h - 12h.

Prévoir une conférence de presse fin septembre sur le télétravail pour présenter ces trois volets ?

Détail du contenu de la campagne revendicative : le télétravail : c'est oui, mais...

Le télétravail ? Je dis oui, mais...

Objectif : renforcer l'encadrement collectif pour sortir du gré à gré et de la situation d'exception.

Pas n'importe où, pas n'importe comment, pas à n'importe quel prix...

Possibilité de partir de témoignages d'ICTAM.

Les revendications à suivre sont issues de la feuille de route sur la négociation télétravail validée par le Bureau Ugict-CGT du 28 mai dernier et retravaillées sur la forme pour être grand public et partir des ICTAM.

1- La prise en charge de l'ensemble des frais et matériels professionnels par mon employeur

L'équipement informatique, les licences, les fluides (électricité, cartouches d'encre, abonnement Internet...), le matériel ergonomique de bureau, mais aussi les frais liés à l'utilisation des locaux (chauffage, participation au loyer, repas ...)

La jurisprudence et le Code du travail sont clairs : les télétravailleur.es doivent avoir les mêmes droits que les autres salarié.es. Pourtant, nombre d'employeurs utilisent le télétravail pour limiter leurs obligations. Ces dispositions doivent être précisées dans un accord d'entreprise (à défaut de branche), et figurer dans un avenant individuel au contrat de travail des télétravailleur.ses qui doivent redevenir obligatoires.

2- Un temps de travail réduit et clairement défini

La réglementation en matière de temps de travail doit être appliquée : pour les salarié.es au forfait, comme pour celles et ceux qui sont en horaires collectifs, l'employeur est responsable d'organiser le décompte du temps de travail, de faire respecter les durées maximum de travail (10h/jour et 44h/semaine ou 48h exceptionnellement) et un minimum de repos (11h/jour +1 jour/semaine) et de garantir le paiement et/ou la récupération des heures supplémentaires.

- Mise en place d'un système de décompte du temps de travail, paiement et/ou récupération de toutes les heures effectuées.
- Définition claire des plages horaires sur lesquelles nous devons être joignables. À noter parce que ça va mieux en le disant, ces plages horaires ne peuvent être supérieures à notre durée légale de travail ! (Sinon, on basculerait dans des astreintes...).
- Les temps informels, d'échange, de socialisation... doivent être intégrés dans le temps de travail car ils sont indispensables au fonctionnement du collectif et à la qualité de nos

productions. Pas question que le temps de travail ne se limite au temps strictement productif.

Ces dispositions doivent être précisées dans un accord d'entreprise (à défaut de branche), et figurer dans un avenant individuel au contrat de travail des télétravailleur.ses et doivent redevenir obligatoires.

De multiples études démontrent que le télétravail se traduit par des gains de productivité de l'ordre de 20 %. Le temps de travail augmente, en général sans être reconnu, et le travail s'intensifie (disparition des temps de pause et des temps informels...). **Le télétravail doit s'accompagner d'une réduction du temps de travail** pour que les gains de productivité réalisés grâce au télétravail profitent aussi aux salarié.es.

3- Garder le contact avec mes collègues

Pour exercer nos métiers, le collectif de travail est indispensable pour croiser les points de vue, transmettre les expériences, nous coordonner, mais aussi exercer nos droits. Les luttes sociales nous ont permis de sortir de la relation individuelle (et totalement inégale) face à l'employeur et de gagner des droits d'organisation collective (droit de négociation, de grève, de réunion, d'information, de circulation des IRP dans l'entreprise, de se syndiquer...), pas question que le télétravail soit instrumentalisé pour y mettre fin ! Enfin, le caractère enrichissant de notre travail tient aussi au lien social, aux échanges avec les collègues, les usagers ou client.es... nous y tenons y compris en télétravail ! Le télétravail ne s'improvise pas, la priorisation des tâches, la communication à distance, l'organisation du travail à domicile engendrent de nouvelles règles.

- La norme du télétravail doit être au maximum d'un mi-temps pour permettre au collectif de travail de se retrouver au complet.
- Les télétravailleur.ses doivent avoir accès à toutes les informations de l'entreprise, et les syndicats et représentant.es du personnel doivent pouvoir leur envoyer des informations et les consulter par mail.
- Le management doit être repensé pour avoir comme objectif la préservation du collectif de travail (organisation des réunions, de temps informels et conviviaux...).
- Des formations pour les managers de proximité et tou.tes les salarié.es concerné.es doivent être mises en place.

4- Avoir le choix du télétravail et la maîtrise de son organisation

Le télétravail ne doit pas pouvoir être imposé par l'employeur et doit toujours être réversible à la demande du ou de la salarié.e. Il doit y avoir des critères clairs et objectifs pour y prétendre liés à la nature des tâches à accomplir, pas question que ce soit le fait du prince et que cela devienne pour l'employeur un outil de chantage ou de « récompense » des salarié.es !

L'objectif est de fixer un cadre collectif clair avec un nombre de jours maximum de télétravail par semaine et de laisser aux salarié.es la souplesse de choisir de télétravailler ou pas, avec un délai de prévenance.

Exceptionnellement, à l'occasion de pics de pollution ou de difficultés de transport, un télétravail peut être mis en place de façon occasionnelle, à condition qu'il y ait un accord (de branche ou d'entreprise) ou une charte d'entreprise.

Le télétravail doit être un moyen pour gagner de l'autonomie sur le contenu de son travail et sur son organisation. Le domicile étant un lieu privé, les systèmes de surveillance doivent être bannis (excès de reporting...). Les représentant.es du personnel doivent être consulté.es sur toute collecte de données, qui doit être limitée à un objectif concret et transparent et utilisée selon des règles claires, avec des délais de destruction des données.

Les représentant.es du personnel doivent être consulté.es sur tous les dispositifs de suivi et de contrôle de l'activité des télétravailleur.ses mis en place par l'employeur.

5- Le droit à la déconnexion pour préserver ma vie privée

Le fait de travailler sur son lieu de vie conduit à une absence de déconnexion entre vie privée et vie professionnelle. À moyen terme, le fait de ne pas pouvoir déconnecter de son travail est très dangereux pour la santé et pour la vie personnelle et familiale ! Rappelons que c'est l'employeur qui est responsable du respect du temps de travail et du temps de repos. À lui de prendre les mesures pour le garantir, pas question de faire culpabiliser les salarié.es !

Le droit à la déconnexion introduit dans le Code du travail grâce à la bataille de l'Ugict-CGT, doit s'appliquer au télétravail à travers des mesures concrètes :

- mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement et au moins équivalentes au temps de repos.
- Encadrer les conditions d'utilisation des outils de communication mis à disposition par l'employeur afin d'éviter les sollicitations professionnelles en dehors des heures de travail.
- Les périodes où le/la télétravailleur.se doit être joignable doivent être précisées clairement et ne doivent pas dépasser le temps de travail des salarié.es concerné.es.
- Afin de garantir le respect du temps de repos, un décompte du temps de travail doit être effectué ainsi qu'une évaluation régulière de la charge du travail. Les CSSCT et CHSCT doivent être informés et consultés sur les mesures prises par l'employeur dans le cadre de la prévention des risques pour les télétravailleur.es. Mise en place d'une commission de suivi de l'accord.

7- Des mesures pour l'égalité Femme/Homme

Contrairement à l'idée souvent entretenue, le télétravail n'est pas forcément bénéfique aux femmes, au contraire.

Impossible de télétravailler tout en gardant ses enfants !

- L'investissement dans les dispositifs de prise en charge de la petite enfance et des personnes dépendantes reste indispensable.

- En télétravail comme 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 congé enfant malade et un droit à souplesse sur l'organisation des horaires.
- **Les femmes enceintes** doivent avoir un droit opposable au télétravail, dès l'annonce de leur grossesse, avant leur congé maternité.
- **Prévenir les violences sexistes et sexuelles.** 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 Document unique d'évaluation des risques (DUER), mise en place d'un dispositif de signalement, d'une information systématique de tou.tes les salarié.es (heure annuelle de sensibilisation et remise d'une brochure complète), une formation de l'encadrement à la détection de ces violences.
 - Protection : droits à absence rémunérée dès le signalement des violences, droit à mobilité géographique et fonctionnelle, droit à démission sans préavis, déclaration des violences comme accident du travail, prise en charge des frais judiciaires et médicaux.

8- Un management repensé

Le télétravail nécessite une relation de travail basée sur la confiance et une plus grande autonomie dans l'organisation de son travail. Pour cela il est important de :

- former le management de proximité à cette nouvelle organisation afin de préserver le collectif de travail et les interactions entre les différents acteurs.
- Limiter le nombre de jours de télétravail à un mi-temps hebdomadaire, sauf situation exceptionnelle ou publics particuliers (handicap, femmes enceintes...).

+ RH de proximité.

9- Des lieux de travail adaptés

Le télétravail est souvent l'occasion de repenser l'organisation des lieux de travail. Mais pas question qu'il s'agisse de faire des économies de m² sur le dos de nos conditions de travail !

- Un poste de travail doit être maintenu pour chaque télétravailleur.se dans son entreprise ou administration. Avec la crise sanitaire, les open space gigantesques et organisations en flex office ont démontré leur caractère pathogène : il est temps de mettre fin à ces lieux de travail déshumanisants.

- Les espaces de travail doivent être conçus avec celles et ceux qui l'occupent.
- Tout lieu de travail doit respecter les normes d'ergonomiques : surface par rapport au nombre de personnes, écran adapté, isolation phonique, etc.
- Les frais liés au lieu de travail doivent être pris en charge par l'employeur.
- Développement des tiers-lieux, financés par l'employeur, pour permettre le télétravail en dehors du domicile.
- Accès du lieu de travail aux syndicats, IRP et à l'inspection du travail avec l'accord et prévenance du télétravailleur.se (lieu indiqué dans la convention ou l'avenant).

10- Des droits pour celles et ceux qui ont des 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.), mais également en cas de « 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.

+ ATTENTION : il faut aussi trouver des solutions en présentiel.

+ ATTENTION : ne doit pas se substituer à l'arrêt maladie ou congés enfants malades.

11- Nomades..., tout le monde doit être protégé

En cas de dommages, vol, incendie, protection des données sensibles, les télétravailleur.es doivent être assuré.es. L'employeur est responsable de la santé et sécurité des salarié.es. C'est donc à lui de souscrire une assurance pour couvrir les risques liés au télétravail.

12- Préserver les missions et le sens de mon travail

Le télétravail ne doit pas être instrumentalisé pour transformer le contenu des missions et le sens de notre travail. La dématérialisation des services aux usagers ou aux client.es doit être discutée au cas par cas et doit toujours s'accompagner du maintien d'un accueil physique et téléphonique de proximité pour toutes celles et ceux qui n'ont pas accès au numérique et aussi pour préserver le lien social et le relationnel au cœur de nombre de métiers.

La crise sanitaire l'a démontré, l'heure est au contraire nécessaire au renforcement des services publics et plus globalement des métiers du lien pour faire primer le bien-être des populations sur les objectifs de rentabilité financière !