

LE TÉLÉTRAVAIL HORS SITUATION DE CRISE SANITAIRE

Situer le cadre de déploiement et les objectifs de sa mise en place

Ce qu'il faut obtenir :

- Mise en évidence de l'ensemble des gains réalisés par l'entreprise :
 - évaluation des économies réalisées (sur la surface des bâtiments, leur localisation, etc.) ;
 - évaluation des gains de productivité réalisés par la mise en œuvre du télétravail.
- Restitution des économies et des gains de productivité réalisés aux salarié.es sous diverses formes (meilleur cadre d'exercice professionnel, baisse de la charge et du temps de travail, augmentation de salaire, plus grande autonomie, embauche, etc.).

Éligibilité et reconnaissance de la qualité de télétravailleur.se

Ce qu'il faut obtenir :

- Inscription obligatoire de la qualité de télétravailleur.se.s dans le RUP (Registre Unique du Personnel), conformément à ce que prévoit l'ANI de 2005 (article 11) ;
- Accès aux droits accordés aux télétravailleur.se.s non discriminant, inclure les nomades et les itinérant.e.s ;
- Présomption d'accident de travail en cas d'accident, conformément à ce que prévoit l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité Sociale ;
- Prise en compte des risques associés à l'exercice du télétravail dans le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) ;
- Bilan détaillé transmis au CHSCT, à la CSSCT et annuellement au CSE ;
- Accord collectif pour encadrer les avenants au contrat de travail ;
- Limiter le télétravail pour les stagiaires et apprenti.e.s, car leur protection nécessite leur encadrement par une communauté de travail ;
- Ne peuvent être concerné.e.s par le télétravail : les salarié.es en arrêt maladie et en congés.

Lieux et conditions d'exercice des différentes formes de télétravail

Ce qu'il faut obtenir :

- Le maintien du poste de travail pour le / la télétravailleur.se dans l'entreprise pour les jours où il / elle n'est pas en télétravail.
- Un avenant au contrat de travail s'appuyant sur un accord collectif et sur l'ANI de 2005, prévoyant :
 - Les jours ou demi-journées travaillées ;
 - La souplesse pour les salarié.e.s, avec la possibilité de décaler leur jour de télétravail ou d'avoir des jours de télétravail ponctuels à leur demande ;
 - les périodes de plages horaires où le / la salarié.e doit être joignable (inférieures à son temps de travail ;
 - le matériel mis à disposition ;
 - les conditions de réversibilité et la période d'adaptation.
- Une définition claire, formalisée par écrit, des lieux d'exercice professionnel et d'éventuels déplacements ou situation de mobilité susceptible d'intervenir :
 - domicile ;
 - salle ou espace de travail d'autres établissements de l'entreprise ;
 - lieux tiers : locaux prescripteurs, clients ;
 - hôtel, déplacement.
- L'encadrement et la limitation du nombre de jours / semaines en télétravail formalisés par écrit.
- L'inscription du télétravail par l'entreprise dans le contrat avec le client pour que les consultant.e.s puissent en bénéficier.

Périmètre concerné

Ce qu'il faut obtenir :

Une définition claire et objective du périmètre (établissement, métiers, types de contrats...) concerné afin d'éviter tout arbitraire dans la mise en œuvre du télétravail (qui doit être fondé sur le volontariat et la réversibilité). Tout refus opposé au salarié.e doit être motivé et doit pouvoir faire l'objet d'un recours.

Des accords de branche doivent être négociés dans tous les secteurs où il existe des petites entreprises dépourvues de syndicats ou de représentants du personnel.

Favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Ce qu'il faut obtenir :

- Le droit au télétravail pour les personnes en situation de handicap et les aidants familiaux ;
- Faciliter les conditions d'accès au télétravail avec notamment des embauches directes de personnes en situation de handicap pouvant occuper un poste sans attendre l'ancienneté requise par l'accord d'entreprise ;
- Le maintien dans l'emploi de personnes victimes de handicap par adaptation de leur poste au télétravail avec reconversion professionnelle si nécessaire.

Point de vigilance

Il est important de penser à intégrer cette dimension dans les accords, car des avancées sont possibles et l'évolution de la société montre qu'il y a énormément de travail à accomplir sur ce sujet. À prendre en compte aussi, le nombre d'aidants familiaux qui ne cesse de croître.

Utiliser le télétravail pour améliorer les conditions de vie et de travail des femmes enceintes

Ce qu'il faut obtenir :

- Un droit au télétravail pour les femmes enceintes dès que la situation est annoncée à l'employeur pour :
 - permettre l'exercice professionnel dans un cadre moins bruyant et moins stressant ;
 - limiter les déplacements dans le cadre professionnel ou pour se rendre au travail.

Points de vigilance

Le droit pour les femmes enceintes d'accéder au télétravail ne doit pas exonérer l'employeur de mettre en place d'autres mesures pour améliorer les conditions de travail des femmes enceintes. Il convient de gagner notamment : une réduction du temps de travail journalier et hebdomadaire, l'aménagement du poste de travail et/ou la mobilité s'il nécessite des postures pénibles, le droit à davantage de pauses, l'accès à un lieu permettant de s'allonger, la suppression des horaires atypiques et des changements d'emploi du temps.

Trop souvent, le télétravail est présenté comme la mesure magique pour l'égalité professionnelle, car permettant aux femmes de réaliser leurs tâches ménagères (récupérer les enfants à l'école, etc.) tout en continuant à travailler à temps plein. La plus grande vigilance s'impose, car si ces contraintes sont réelles du fait de l'inégale répartition des tâches ménagères (toujours exercées à 70 % par les femmes), pour la CGT la solution ne peut pas être de les renvoyer à la maison et de leur permettre de cumuler leur double journée. L'employeur peut et doit agir en accompagnement à la parentalité, avec des dispositifs de prise en charge des personnes dépendantes (crèches d'entreprise, chèques emploi service ...), de réduction du temps de travail pour les parents et les aidants familiaux (avec maintien du salaire), un droit à aménagement horaire des jours enfants malades, etc.

Modalités d'entrée et de sortie et formation au télétravail

Ce qu'il faut obtenir

- Volontariat et réversibilité et délai de prévenance ;
- Initiative de la demande par le/la salarié.e ;
- Formation à la prise de poste (prise en main des outils, mode d'organisation du travail, etc.) ;
- Formation à la tenue du poste (évolution du métier, évolution du fonctionnement du service, etc.) ;
- Formation des managers ;
- Reconnaissance professionnelle, garantie de non-discrimination ;
- Modalités de déconnexion.

Prise en charge des équipements de travail et des frais supplémentaires liés au télétravail

Ce qu'il faut obtenir

- Prise en charge des éventuels suppléments de prime d'assurance ;
- Prise en charge de l'abonnement internet haut débit, téléphonique et des consommables (encre, papier, logiciels, etc.) ;
- Prise en charge de l'éventuelle mise en conformité des installations électriques ;
- Prise en charge de l'aménagement du poste de travail ;
- Prise en charge d'un siège ergonomique ;
- Prise en charge de l'achat, l'entretien et le renouvellement du matériel informatique (ordinateur, imprimante, etc.) ;
- Prise en charge des frais d'électricité, d'eau et de chauffage ;
- Prise en charge du loyer au prorata du temps passé à travailler à domicile (a minima sur une base de 10 m², surface minimum de bureau), ou compensation financière de l'utilisation de locaux privés ;
- Prime panier repas.

Organisation du travail et condition d'exercice professionnel

Ce qu'il faut obtenir

- Adapter les organisations du travail à la personne en utilisant les possibilités de communication asynchrone des outils numériques. C'est-à-dire intégrer les possibilités de réponses en temps différés dans la conception de l'organisation de l'activité ;
- Plage de disponibilité inférieures au temps de travail effectif et définies avec l'accord du/de la salarié.e ;
- Réunions : plage horaire des réunions (9h00 - 12h00 et 14h00 - 17h00) ;
- Prise en compte des contraintes personnelles quand le management en est informé ;
- « Délai raisonnable » pour être joignable en cas d'urgence dans la plage d'indisponibilité (pas moins de 30 minutes) ;
- Plage d'indisponibilité avec un droit à la déconnexion pendant le temps de travail de façon à pouvoir se concentrer et travailler sans être interrompu.e. Les plages de disponibilité entre 21h00 et 6h00 du matin doivent être exceptionnelles et les règles concernant le travail de nuit doivent être appliquées ;
- Passer du contrôle à plus d'autonomie et réduire le « reporting » ;
- Formation des managers de proximité ;
- Management tourné vers l'intelligence collective, le partage d'expérience et le sens du travail ;
- Evaluation annuelle : le télétravailleur.se doit être en mesure de répondre aux critères d'évaluation et ne doit pas être pénalisé.e ou survalorisé.e par rapport à ses collègues non télétravailleur.se.s lorsque ces critères intègrent le travail en communauté, le réseau, etc.

Charge et temps de travail, santé au travail

Ce qu'il faut obtenir

Le respect des durées maximum de travail et minimum de repos est de la responsabilité de l'employeur, qui doit prouver qu'il a mis en place les dispositifs satisfaisant pour le garantir

- Démarche de prévention ;
- Décompte du temps de travail par le/la salarié.e, suivi par les CHSCT, ou la CSSCT ;
- Paiement et/ou récupération de toutes les heures supplémentaires effectuées ;
- Évaluation de la charge de travail ;
- Pas de télétravail le soir, la nuit ou le week-end sans encadrement ni contrepartie ;
- Pas de télétravail durant les arrêts maladie ou les congés ;
- Encadrement du forfait jours et mise en conformité avec la législation européenne ;
- Le lieu de télétravail doit être accessible au CHSCT, à la CSSCT, à l'inspection du travail, et au service de santé au travail sous réserve d'accord du/de la salarié.e ou à sa demande ;
- Mise en place d'un CHSCT, d'une CSSCT qui aura à charge de :
 - repérer des situations à risque et les analyser,
 - définir les plans d'action et d'accompagnement,
 - évaluer l'évolution des situations,
 - réaliser des études de terrain avec suivi de la mise en œuvre des dispositions de l'accord.
- Pouvoir prescripteur et budget dédié pour les managers et RH de proximité pour améliorer la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Droit à la déconnexion et équilibre vie professionnelle / vie privée

Ce qu'il faut obtenir :

- Encadrement des conditions d'utilisation des outils professionnels de communication (smartphone, ordinateur connecté, etc.) mis à disposition par l'employeur, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail ;
- Évaluation statistique et anonymisée des temps de connexion individuelle et par service ;
- Mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles (e-mails, messages vocaux, SMS, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc.) en dehors des horaires d'ouverture de l'établissement et au moins équivalentes aux temps de repos ;
- Plages horaires durant lesquelles le télétravailleur.se peut être sollicité.e encadrées par accord collectif, et définies clairement dans l'avenant télétravail. Ces plages horaires ne peuvent être supérieures au temps de travail du télétravailleur.se. Dans le cas contraire, cela reviendrait à mettre en place une forme d'astreinte.

Respect de la vie privée au travail

Ce qu'il faut obtenir

Les données personnelles, définies comme toutes données relatives à une personne identifiée, englobent les données produites dans le cadre de l'activité professionnelle. Ceci implique d'obtenir l'encadrement strict des conditions de mise en place d'un dispositif de contrôle de l'activité du télétravailleur.se en prévenant toute pratique intrusive et en encadrant toute forme de traitement de ces données. Pour cela :

- La collecte des données doit être en adéquation avec la finalité de traitement et proportionnelle au but poursuivi et respecter le RGPD ;
- Toute collecte et utilisation de données doit être signalée à la CNIL et au CSE, de même que la mise en place de moyens de surveillance des salarié.e.s ;
- Le / la salarié.e doit être informé.e de tous les outils de surveillance installés sur son matériel (téléphone et PC) et de leur utilisation ;
- Le caractère licite du traitement des données par rapport à la finalité poursuivie ;
- La durée de conservation de ces données doit être limitée au but poursuivi ;
- La sécurité de traitement des données et leur non communication à des tiers non autorisé.es ;
- Le respect des droits des personnes (droit d'information, droit d'opposition, droit d'accès, droit de rectification, droit d'oubli).

Par ailleurs, les sollicitations du / de la salarié.e doivent se faire exclusivement via les téléphones et messageries professionnelles.

Droits individuels et collectifs, droit syndical

Ce qu'il faut obtenir

- Conformément à la loi, égalité de traitement entre télétravailleur.se.s et les autres salarié.es :
 - accès à la formation, déroulement de carrière, prestations sociales et culturelles, etc.,
 - accès aux informations syndicales (ce qui nécessite un droit d'utilisation des messageries professionnelles des télétravailleur.se.s par les organisations syndicales) et conditions d'exercice du droit syndical.
- Pas d'utilisation du télétravail pour s'opposer à un mouvement social ;
- Mise en place d'une commission de suivi du télétravail avec le CHSCT, la CSSCT ou le CSE ;
- Information régulière des IRP sur les conditions de déploiement du télétravail.