



## **COMMUNIQUÉ DE PRESSE**

### **Projet d'accord télétravail : on voit les reculs mais où sont les nouveaux droits ?**

Conformément à sa position initiale et dogmatique, le patronat, Medef en tête, propose à la signature un dernier texte d'accord ni normatif, ni prescriptif mais qui confirme que le gré à gré – à la main de l'employeur – reste la pratique commune dans les entreprises !

Du reste, Geoffroy Roux de Bézieux, patron du Medef, a été explicite en déclarant le 25 novembre au matin : *« Chaque entreprise mettra à sa sauce le télétravail, les représentants du personnel ne seront pas nécessairement consultés. »*

Les choses sont claires, l'objectif est de ne rien changer concernant la mise en place du télétravail. Cela se traduit, de facto, par le maintien d'un télétravail en mode dégradé pour un très grand nombre de salarié.es ; avec les conséquences sur la santé que toutes les études relèvent, les unes après les autres, et que la crise sanitaire met en évidence.

L'objectif d'un ANI doit être d'encadrer cette organisation du travail, en mettant en place des dispositions normatives et des garde-fous, pour limiter ces risques et les prévenir. Les syndicats le constatent sur le terrain. Les télétravailleuses et les télétravailleurs veulent des garanties sur un certain nombre de sujets dont : l'éligibilité des postes, la prise en charge des équipements, les frais engendrés, la préservation de l'équilibre vie privée / vie professionnelle, le droit à la déconnexion, les conditions de réversibilité.

L'absence de cadre normatif interprofessionnel pèse négativement sur le contenu des accords en entreprise. Selon l'étude du cabinet « Empreinte humaine » publiée il y a quelques jours : 77% des salariés souhaitent plus de clarté sur les droits et devoirs des télétravailleurs, malgré l'existence d'accord d'entreprise.

La CGT, comme les autres organisations syndicales, a fait de multiples propositions pour mieux encadrer les pratiques de télétravail, en France.

Le texte proposé à la signature se caractérise par zéro avancée et des reculs significatifs par rapport à l'existant. Ni prescriptif, ni normatif, il réalise cependant la prouesse de déresponsabiliser l'employeur de son obligation générale de sécurité et de santé, en précisant *« qu'il n'a pas là une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail et de l'environnement qui relève de la sphère privée. »* À l'inverse, comme l'a proposé la CGT, il aurait fallu prévoir les modalités permettant justement à cette responsabilité de s'exercer, ce qu'exige la loi.

La négociation sociale, en France, brille, une nouvelle fois, par son insuffisance au regard des enjeux posés et de ce qui a été possible dans d'autres pays européens, comme le Portugal et l'Espagne.

La valeur du « dialogue social » se mesure à la qualité des accords conclus. Il a pour vocation d'être le moteur de nouvelles normes protectrices par rapport à l'évolution du travail.

Au final, la question du télétravail, véritable enjeu sociétal, est loin d'être réglée.

La CGT, conformément à son processus de décision démocratique, consulte ses organisations avant de formaliser son avis.

Montreuil, le 25 novembre 2020