



TRAVAIL A DISTANCE : 3^{ème} round

Ce 26 septembre avait lieu la troisième RPN consacrée à la renégociation et à la reconduction du protocole du 4 mars 2014, qui rappelons-le est arrivé au terme de ses effets. L'occasion pour la CFTC de faire valoir de nouvelles propositions en vue de parvenir à un texte encore plus abouti et équilibré, et ainsi de sécuriser une forme de travail qui attire de plus en plus d'agents.

Avant d'entrer dans le vif du sujet, Didier MALRIC précise que les ordonnances du 22 septembre 2017 ont un impact direct sur l'objet de la RPN de ce jour. En effet, le télétravail ne faisant pas partie des 11 thématiques ou domaines réservés à la branche professionnelle énumérés au nouvel article L.2253-1 du Code du travail, notre futur accord relatif au travail à distance ne pourra pas être revêtu d'un caractère impératif, l'ordonnance « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail » renvoyant en effet le périmètre de négociation de ce sujet à l'entreprise.

Néanmoins, en l'absence d'accord d'entreprise, l'accord de branche a une valeur supplétive ; c'est donc lui qui continuera à s'appliquer partout où il n'y aura pas de négociation locale.

Le second enseignement concerne l'ajout, à l'article L.1222-9 du Code du travail, d'une précision importante concernant les accidents du travail : « *L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant les plages horaires du télétravail est présumé être un accident du travail au sens des dispositions de l'article L.411-1 du code de la Sécurité sociale* ».

La 3^{ème} nouveauté réside dans l'obligation, renforcée, faite aux employeurs de motiver leur refus d'accéder aux demandes de télétravail. Cette obligation est certes de moindre portée concernant notre futur accord « rénové » puisque l'initial était déjà assorti d'une obligation de motivation des refus.

Enfin, notons qu'il sera possible de mettre en place le télétravail sans accord dans certaines circonstances particulières.

De fait, des interdictions à priori, ou de principe concernant certains métiers ou certaines catégories de personnels comme on a pu en voir dans certaines caisses par le passé, ne paraissent clairement plus envisageables et plus acceptables à l'avenir.

Se pose également la question de la motivation des refus éventuels, alors que les budgets ne sont pas totalement à la main des organismes : se peut-il par exemple qu'un veto soit

opposé à une demande de passage au télétravail uniquement pour des raisons budgétaires ? L'UCANSS ne peut pas l'exclure, tout en espérant que ce ne soit pas source de contentieux...

Les organisations syndicales sont ensuite invitées à revenir à l'examen du projet de texte, d'où émergent quelques nouveaux ajouts ou propositions :

- **Lieux d'exercice**

Domicile, autres locaux de l'employeur, locaux d'un autre organisme du Régime général de la Sécurité Sociale ou un espace de « cotravail »

Pas de remarques particulières de la CFTC mais une interrogation quant à la confidentialité s'agissant de l'espace « cotravail ».

- **Conditions de mise en oeuvre**

Maintien du volontariat exclusif,

Si refus de l'employeur, le salarié dispose d'un nouveau droit : demande de réexamen en adressant une saisine écrite et argumentée à la direction de l'organisme dans un délai de 15 jours suivant la notification de la décision initiale,

Préservation du lien social : présence dans l'unité de travail au moins 2 jours par semaine,

D'une manière générale, la CFTC ne souhaite pas la mise en place de critères trop contraignants qui restreindraient la possibilité d'accès au télétravail.

- **Conditions de mise en place**

Avenant au contrat de travail qui est conclu pour une durée d'un an. L'UCANSS n'est toutefois pas opposée à la proposition de faire passer la fréquence de ce renouvellement à 2 ans ou 3 ans au choix du salarié, au lieu de la reconduction annuelle comme c'est le cas actuellement.

- **Durée du travail**

Les télétravailleurs sont soumis aux horaires collectifs en place dans l'organisme.

La CFTC a insisté sur la nécessité de garantir la vie privée et alerte l'employeur sur des dérives possibles.

Proposition de l'employeur sur la mise en place d'une nouvelle modalité de télétravail sous la forme de jours à prendre au cours de l'année civile. Le nombre de jours serait déterminé par les organismes. Un débat s'ouvre sur cette opportunité, les organisations syndicales souhaitant que l'employeur apporte plus de précisions sur les situations à définir et les emplois éligibles. La CFTC n'est pas opposée à cette nouvelle proposition, mais souhaite un cadrage de l'UCANSS.

- **Equipements de travail**

Le salarié doit être placé dans les mêmes conditions que s'il était à son poste de travail, en organisme. Sur ce point, l'attention de l'UCANSS est attirée sur le fait que les coûts occasionnés ne sont pas forcément pris en compte dans les budgets des organismes, ce qui peut constituer un frein au développement du télétravail.

- **Frais professionnels**

Il est proposé de faire évoluer le remboursement des frais professionnels par rapport à l'évolution d'un indice de revalorisation automatique paramétré (pour mémoire, actuellement les montants d'indemnité forfaitaire mensuelle ne peuvent être inférieurs à 10€ minimum pour 1 jour de télétravail par semaine, 20€ pour deux jours de télétravail par semaine, et 30€ pour trois jours de télétravail par semaine). L'UCANSS y réfléchit.

En fin de séance, la CFTC propose que soient intégrés au projet de texte des droits et garanties supplémentaires :

- le télétravail ne doit pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du télétravailleur, ni pendant, ni après en cas de retour à l'organisme,
- le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que les salariés placés dans une situation comparable, et dans cet esprit nous demandons qu'il soit expressément fait référence aux titres restaurant.

Prochaine (et sans doute dernière) séance de relecture le 7 novembre...

La CFTC rappelle son attachement au dispositif, dès lors que celui-ci s'exerce sur le principe exclusif du volontariat et s'entoure de multiples garanties protectrices du salarié.

La demande sociale pour cette nouvelle forme de travail est forte, le nier ne servirait à rien, et la CFTC, fidèle à sa doctrine, préfère accompagner les changements sociétaux en les sécurisant plutôt que s'y opposer en pure perte !