



R.P.N. sur le Travail à distance

du 5 novembre 2013

Soucieuse de respecter les positions exprimées dans un passé récent par certaines Fédérations syndicales, **l'UCANSS a (enfin) ouvert la négociation sur le travail à distance (comprendre le télétravail) le 5 novembre.** Réclamée depuis un certain temps par certaines Fédérations (CGC et CFTC) en raison d'une certaine « demande sociale » et du développement (en ordre dispersé) de cette pratique au sein de certaines Caisses, la négociation a semblé recevoir un meilleur accueil de l'ensemble des Fédérations lors de l'ouverture de la négociation.

Même si la prudence est de mise au niveau des organisations syndicales, elle est encore plus marquée de la part de l'Employeur qui n'a eu de cesse de rappeler son souci de ne pas pousser à la promotion du télétravail qui ne constitue pour l'Employeur qu'un mode d'organisation du travail parmi d'autres : il cherche à négocier non un accord « d'impulsion » mais un accord cadre. Dont acte. **Il n'en reste pas moins que le sujet est porteur d'enjeux sérieux, parfois contradictoires...y compris dans les rangs de l'employeur.**

Est-ce cette prudente approche de ce dossier, toujours est-il que l'UCANSS s'est contenté d'une information-documentation minimale en préalable à cette **négociation d'un « mode d'organisation du travail » qui marque quoiqu'on en dise une étape nouvelle dans l'organisation de nos Caisses et dans le fonctionnement des collectifs de travail.**

Au demeurant, la réalité de terrain précède de longtemps les nouvelles règles que les partenaires sociaux se doivent d'arrêter pour garantir un cadre national offrant une égalité de traitement sur l'ensemble des réseaux : le télétravail et plus encore le travail distant se sont développés un peu partout.

Si l'UCANSS n'a proposé qu'une information succincte sur cette importante question du télétravail, une documentation foisonnante existe sur la question qui ne date pas d'hier (rapports d'étude nombreux, officiels ou collaboratifs, textes réglementaires) dans la mesure où les 1^{ères} études et réflexion ont démarré dans le début des années 90 (rapport Breton de 1993). Faut-il rappeler que la Loi du 22/03/2012 a introduit via son article 46 le télétravail dans le Code du travail.(article L 1222-9 à L1222-11 ?

D'entrée de jeu, les Fédérations ont demandé pour entamer ces travaux de négociation d'être éclairées sur l'existant au sein du régime général, soit les expérimentations et pratiques de télétravail mises en place dans les Organismes de Sécurité Sociale.

Le débat a par ailleurs tourné sur la nature du dispositif à négocier (Accord cadre général ou Protocole d'accord contraignant pour les Caisses) et sur l'accès au télétravail (droit du salarié remplissant les conditions d'éligibilité / pouvoir d'organisation du cadre et de l'organisation de travail par le Directeur de Caisse).

Ces premiers échanges ont également permis de souligner – parfois en pointillé – les écueils (notamment l'isolement de certaines formes de télétravail) et les questionnements que le sujet suscite (cf. l'impact des contraintes budgétaires et immobilières). Même si l'Employeur a (lourdement) souligné que l'enjeu du télétravail n'était pas économique !

Au terme d'un débat fourni, l'Employeur s'est engagé à remettre aux partenaires sociaux les données et informations relatives aux pratiques actuelles de télétravail au sein du Régime Général. L'UCANSS a également fourni une proposition de plan pour l'Accord cadre recherché par l'Employeur dans cette négociation.

Il reste à souhaiter que cette négociation permette de traiter – au-delà des préoccupations opérationnelles légitimes – les enjeux du télétravail dans la logique des engagements de l'Employeur pris en matière de responsabilité sociale et environnementale.