

## Ne laissez pas entrer chez vous le télétravail sauvage !

### Entre plans de continuité d'activité et chômage partiel, la CFDT Cadres met en garde contre la mise en place d'un télétravail non négocié.

**Le choix de négocier** : en Europe (2002), puis en France (2005), les partenaires sociaux ont fait le choix de négocier un accord cadre sur la mise en place du télétravail, considérant que cette forme de travail comportait à la fois des opportunités et des risques et qu'il fallait donc clarifier la situation pour en maîtriser les usages individuels et collectifs.

La déclinaison de cet accord s'est heurtée au peu d'empressement des entreprises, lesquelles, dans bien des cas, ont agi et négocié sous la contrainte (diminution des espaces de travail, déplacement des locaux) et non dans une logique de développement d'activités, de compétence et de bien-être.

Les évolutions rapides dans le domaine sociétal (réduire la mobilité urbaine quotidienne, source de fatigue et de CO2, équilibrer les domaines de vie...) comme dans le domaine technologique (permettre tout à la fois la liberté et le contrôle permanent) ne doivent pas être minimisées au risque d'être aveugle sur les nouveaux risques afférents.

La CFDT Cadres demande que les négociations s'engagent sur le télétravail, au plus près des besoins et des aspirations des salariés.

**Tentations idéologiques et opportunité pandémique** : des parlementaires veulent légiférer d'en haut, sans expertise, en méconnaissant les rythmes propres à la vie des entreprises et des organisations, en osant proposer qu'un télétravailleur ne soit pas compté dans les effectifs des entreprises. D'autres provocations politiques ont fleuries récemment (ex. du télétravail pendant les périodes d'arrêt maladie). C'est aussi contraire au nouvel esprit des lois sociales et des accords négociés.

**Un guide CFDT à votre disposition** : la CFDT Cadres a formalisé 15 propositions sur le télétravail. Chaque télétravailleur doit disposer d'un contrat de travail se référant aux règles collectivement négociées. Le télétravail obéit à la règle du volontariat du salarié.

Chaque télétravailleur n'est pas corvéable à merci et doit pouvoir se déconnecter de l'entreprise. Chaque télétravailleur a droit au respect de sa vie privée.

• Guide d'aide à la négociation sur le télétravail à télécharger sur [www.cadres-plus.net](http://www.cadres-plus.net)

**Les plans de continuité d'activité à la pandémie : attention aux mauvais prétextes.** Les plans de continuité de l'activité (PCA) relatif à la pandémie grippale ne peuvent servir de prétexte à la mise en place sauvage du télétravail. De même, sous couvert de chômage partiel, le télétravail clandestin se développe. Ce serait rendre un mauvais service au télétravail que d'avoir à le développer sous la contrainte pour la simple et seule continuité d'activités et non pour le développement des hommes et des organisations et de leur management

---

*Pour être informés en direct  
rendez-vous sur le site :  
[www.cfdt-nexter.com](http://www.cfdt-nexter.com)*

## Priorité senior

*La CFDT au service des cadres*

Un nouveau site web ANACT pour la négociation SENIORS, un bon plan web pour un bon plan d'actions ?

L'ANACT, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail, lance Priorité seniors, un site pour aider les partenaires sociaux des entreprises de plus de 50 salariés à élaborer leur accord ou, à défaut, leur plan d'action en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des seniors.

L'obligation de négocier

Cette obligation découle de la loi 2009 de financement de la sécurité sociale. A défaut d'y satisfaire, l'entreprise est redevable d'une pénalité financière fixée à 1% des rémunérations des salariés sur toute la période où l'entreprise n'est pas couverte par l'accord ou le plan d'action.

Les deux décrets d'application de cette loi ont été publiés au journal officiel du 21 mai 2009 et une circulaire gouvernementale est parue le 9 juillet. Le dispositif enfin précisé (après avoir failli être abandonné), l'ANACT mobilise son expertise pour fournir des points de repères utiles.

Pour les équipes syndicales s'ouvre donc le temps de la négociation dont il faut demander l'ouverture sur la base d'un diagnostic partagé. Ce peut être aussi le temps de la renégociation pour faire en sorte que les accords antérieurs évoluent dans le sens demandé. Le site web de l'ANACT illustre les 6 domaines d'action que l'accord doit concrétiser (au moins 3).

Les accords d'entreprise ou de groupe décident de leurs modalités de suivi. En l'absence d'accord, le plan d'action, qui est déposé auprès des DDTEFP, doit prévoir que les indicateurs et l'évolution de leurs résultats soient communiqués tous les ans au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel. L'accord de branche doit prévoir que les indicateurs et l'évolution de leurs résultats figurent dans le rapport annuel de branche sur les salaires.

Si la période n'est pas favorable à l'emploi, l'obligation pour les entreprises de prendre des mesures en faveur de l'emploi des seniors sur la base d'un cahier des charges minimal va dans le bon sens. On se saurait remettre encore à demain une action résolue et d'ampleur nationale pour permettre au plus grand nombre une vie professionnelle satisfaisante au-delà de 55 ans et consolider ainsi la solidité du système de retraite par répartition.

Consciente de la limite de cette mesure dans la période difficile que nous connaissons, où les seniors et les jeunes sont ceux qui souffrent le plus de la crise, la CFDT a souhaité revenir sur l'emploi des seniors dans le cadre de la négociation sur la gestion sociale des conséquences de la crise, pour continuer à avancer sur cette question tout en tenant compte des réalités que connaissent les entreprises dans le contexte. Différentes mesures en faveur du maintien dans l'emploi des seniors ont été actées dans cette négociation entre les partenaires sociaux qui s'est conclue le 8 juillet.

***Il faut maintenant passer à l'action !***