



NÉGOCIATION COLLECTIVE DE BRANCHE

Conclusion de l'accord-cadre pour une mise en œuvre réussie du télétravail dans les Services de santé au travail interentreprises

La négociation portant sur le télétravail a abouti à la conclusion d'un accord-cadre le 25 janvier 2022. Cet accord-cadre, qui se veut être un outil d'aide au dialogue social dans les Services pour une mise en œuvre réussie du dispositif, est actuellement soumis à la signature des organisations syndicales.

Bien que encore non signé pour le moment, on retiendra les principaux éléments suivants de cet accord-cadre :

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité s'inscrire dans l'orientation prise par les partenaires sociaux au niveau national qui ont conclu l'Accord national interprofessionnel (ANI) le 26 novembre 2020 sur ce sujet du télétravail.

La négociation sur ce thème s'est donc engagée pour répondre au souhait de développement du télétravail régulier comme mode d'organisation du travail, étant précisé que la mise en œuvre du télétravail doit nécessairement permettre de maintenir le bon fonctionnement du Service.

Les partenaires sociaux ont pu relever que la mise en place du télétravail peut permettre de répondre à des demandes de salariés pour un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, pour améliorer leur qualité de vie au travail et pour réduire leur temps de trajet.

Il peut aussi traduire une volonté politique de réduire les déplacements intra-urbains ou bien encore répondre à une situation temporaire d'incapacité de déplacement, mais, dans tous les cas, les partenaires sociaux de la branche ont insisté sur le fait que le télétravail doit être compatible avec la mission du Service de santé au travail interentreprises.

Les partenaires sociaux ont souhaité reprendre, dans l'accord-cadre conclu le 25 janvier dernier, les principaux éléments de l'ANI précité, en l'adaptant au secteur.

Ils ont rappelé que le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté

dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Pour la mise en place du télétravail au sein des Services, les partenaires sociaux de la branche ont recommandé de retenir, sauf circonstances exceptionnelles, le lieu habituel de résidence du salarié tel que déclaré à l'employeur, sous réserve de remplir les conditions requises propres à l'exercice du télétravail, d'une part, et permettant la sécurité et la confidentialité des données et des échanges, d'autre part.

A noter à nouveau que cet accord-cadre se veut être un outil d'aide au dialogue social et un appui à la négociation d'entreprise, afin de favoriser une mise en œuvre réussie du télétravail, qui peut s'inscrire dans une démarche plus large de qualité de vie au travail.

Cet accord-cadre aborde les différents chapitres suivants :

• Le télétravail dans les Services

Le premier chapitre pose les principes et les bonnes pratiques qui permettent d'envisager une mise en place réussie du télétravail au sein des Services. L'accent est notamment mis sur l'importance de tirer les enseignements de la pratique du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment par la réalisation de retours d'expérience, de diagnostic partagé, pour mettre en évidence des conditions de mise en œuvre adaptées aux Services.

La nécessité de prévenir l'isolement du salarié par le maintien des liens d'appartenance au Service est aussi mis en avant, avec la préconisation de mettre en place une phase d'expérimentation

de 3 mois, suivie de l'élaboration d'un bilan pour identifier les facteurs clés de succès.

Le télétravail est aussi présenté comme un facteur d'attractivité après une période d'intégration indispensable ou mise en place en cours d'exécution du contrat de travail.

• La mise en place du télétravail

L'accord cadre rappelle les dispositions légales et réglementaires en la matière et recommande aux Services d'identifier les activités télétravaillables.

S'agissant de l'identification des activités télétravaillables, il est rappelé que le Service, doté de sa mission légale, doit pouvoir répondre aux demandes de ses entreprises adhérentes, en s'appuyant sur ses équipes, dans le cadre du projet de Service.

L'accord cadre mentionne ainsi que les Services peuvent considérer que certaines tâches doivent être réalisées dans les locaux du Service et donc être incompatibles avec le télétravail (par exemple, l'accueil physique, l'archivage manuel). De même, il indique que les activités nécessitant des interactions humaines spécifiques ou autre intervention sur site ne sont pas compatibles avec du télétravail. Il invite les Services à faire une analyse de l'activité et de l'organisation du Service.

Il rappelle en outre que la possibilité de télétravailler dépend aussi de l'organisation du Service. Dans l'objectif de préserver une organisation optimale, c'est la Direction qui aménage les jours de télétravail et de présence physique des salariés, en fonction des nécessités du Service.

Enfin, il est précisé que dans le cadre de ses missions habituelles, le CSE est consulté sur les projets de l'employeur ayant un impact sur la marche générale du Service, dont la mise en œuvre et le périmètre du télétravail.

L'accord-cadre souligne par ailleurs que la mise en place du télétravail est un thème de dialogue social au niveau du Service.

De plus, il précise les conditions d'accès au télétravail hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure, en particulier celles portant sur le volontariat, la forme de l'accord, le refus du télétravail, la période d'adaptation ou bien encore, la réversibilité du télétravail régulier.

• L'organisation du télétravail

L'accord-cadre procède à un rappel des principes fondamentaux et des dispositions légales et conventionnelles, notamment en soulignant l'existence du lien de subordination entre employeur et salarié, les règles de durée du travail et de temps de repos, le temps de travail, ou bien encore le respect du droit à la déconnexion et de la vie privée

Un article est également consacré aux équipements et à l'usage des outils numériques et à la compatibilité du poste. Les partenaires sociaux ont notamment préconisé la mise en place d'outils fournis par l'employeur.

Ils ont souligné l'intérêt des bonnes pratiques tel que l'établissement d'un socle de consignes minimales à respecter en télétravail, et la communication de ce document à l'ensemble des salariés, ou bien encore la mise à disposition des salariés, des outils de travail collaboratifs appropriés au travail à distance, qui garantissent la confidentialité des échanges et des données partagées.

Il est aussi rappelé que le salarié candidat au télétravail doit disposer d'un espace de travail lui permettant d'effectuer son activité dans des conditions adaptées.

En outre, dans ce chapitre consacré à l'organisation du télétravail, la question de la prise en charge des frais professionnels est abordée. Est ainsi rappelé que s'applique à l'ensemble des situations de travail, le principe selon lequel les frais engagés par un salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail doivent être supportés par l'employeur. A ce titre, il appartient ainsi au Service de prendre en charge les dépenses qui sont engagées par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt du Service, après validation de l'employeur.

Sont ensuite abordés le droit à la formation, la fréquence du télétravail (hors circonstances exceptionnelles et cas de force majeure) ainsi que les règles en matière de santé et de sécurité en télétravail.

• L'accompagnement des salariés du Service

Ce chapitre de l'accord-cadre mentionne notamment l'utilité de proposer à tous les salariés en télétravail des formations sur ce thème du télétravail.

Il précise aussi la prise en compte des situations particulières (les nouveaux salariés, les alternants, les salariés en situation de handicap et les aidants familiaux) ou bien encore la politique de gestion des ressources humaines (égalité femmes/hommes et gestion des emplois et des parcours professionnels).

• La préservation de la relation de travail avec le salarié

Suite au diagnostic partagé des partenaires sociaux nationaux dans le cadre de l'ANI du 26 novembre 2020 relevant les risques d'isolement en télétravail et de perte du lien vis-à-vis de la communauté de travail, l'accord cadre du 25 janvier 2022 indique qu'une attention particulière doit être portée, non seulement aux salariés en télétravail, mais également à ceux qui travaillent sur site, notamment en cas de recours au télétravail en raison de circonstances exceptionnelles ou de force majeure.

• Le dialogue social en situation de travail

Ce chapitre rappelle notamment que les règles collectives de travail légales et conventionnelles s'appliquent en cas de recours au télétravail.

• La mise en œuvre du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure

L'accord cadre met l'accent sur le fait qu'en cas de circonstances exceptionnelles (comme une pandémie) ou cas de force majeure, le recours au télétravail peut être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ce cas, la décision relève du pouvoir de direction de l'employeur, dans le respect des

dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il mentionne que sont exclus du télétravail pour circonstances exceptionnelles ou force majeure, les motifs liés à des contraintes personnelles (exemples : garde d'enfants, rendez-vous médicaux, rendez-vous administratifs, etc.). Ces motifs relèvent en priorité des dispositifs de jours de repos (congrés payés, RTT, jours de congés exceptionnels).

Les partenaires sociaux soulignent l'importance d'anticiper l'organisation du recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.

• Dispositions finales

L'accord-cadre est conclu pour une durée de trois ans.

Il n'est pas contraignant pour les Services. Il a vocation à les aider dans la mise en place du télétravail.

Néanmoins, cet accord prévoit un bilan des modalités de mise en œuvre du télétravail au sein des Services qui sera présenté à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à l'issue des 3 ans prévus par cet accord.

Il prévoit enfin que la mise en place du télétravail devrait conduire les Services à instaurer un suivi du dispositif une fois par an.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous pour vous informer de la signature effective du texte. En attendant, il peut d'ores et déjà servir de guide pour les Services qui souhaiteraient mettre en place ce type d'organisation de travail. ■

Négociation collective en cours

RMAG

Les partenaires sociaux poursuivent la négociation portant sur les rémunérations minimales annuelles garanties en 2022.

A ce stade, aucune orientation n'a encore été prise. A noter que la prochaine réunion se tiendra le 17 février 2022. Nous ne manquerons donc pas de vous communiquer l'issue qui y sera donnée. ■