



## DIAGNOSTIC PARITAIRE RELATIF AU TELETRAVAIL

### *Eléments de décryptage*

Après six séances de travail paritaires, les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel ont finalisé le 22 septembre 2020, lors de la dernière réunion de travail, un document de diagnostic relatif au télétravail, validé par 6 organisations – CFDT, CFE-CGC et FO d'une part, CPME, MEDEF et U2P d'autre part. Le document est consultable [ici](#).

Cet exercice de diagnostic, proposé en mai dernier par le MEDEF, avait plusieurs objectifs :

- **répertorier les enseignements à tirer de la période de confinement**, qui a donné lieu à un recours massif à une forme particulière de télétravail,
- **identifier les enjeux et questions qui se posent dans la perspective d'un développement potentiellement plus important du télétravail dans le cadre de l'activité « normale » de l'entreprise**, ou en cas de circonstances exceptionnelles ;

Le document finalisé a été préparé en lien avec un groupe de travail MEDEF, composé notamment des membres de la Commission Dynamiques du marché du travail et de l'emploi, et piloté par Hubert Mongon, conjointement avec Dominique Carlac'h.

Le diagnostic est articulé autour de :

- **3 axes principaux :**
  - **les enjeux sociaux, économiques et environnementaux** liés au développement du télétravail au niveau national et dans les territoires ;
  - **les enjeux organisationnels** pour l'entreprise (anticipation du recours au télétravail, adaptation de l'organisation du travail, dialogue social, etc.) ;
  - **les enjeux managériaux** au plus près du terrain (évolution des missions et des responsabilités des salariés, évolutions des pratiques managériales) ;
- **2 thématiques connexes qui viennent compléter les enjeux principaux :**
  - **les enjeux en termes de d'attractivité et de rétention des talents ;**
  - **les enjeux liés à l'environnement de travail** (outils informatique, qualité de vie au travail, etc.).

Ce travail de diagnostic était d'autant plus important que :

- **durant le confinement, c'est plus d'1 actif occupé sur 4 qui était en télétravail, contre moins de 3% des salariés en temps normal ;**
- **depuis le début de l'année, ce sont plus de 500 entreprises qui ont négocié un accord sur le télétravail, et cela n'est pas fini.**

La période que nous traversons génère des transformations de l'organisation du travail dont il faut tenir compte. **Ces transformations suscitent des attentes de la part des salariés et des entreprises, notamment en termes de développement du télétravail, auxquelles il s'agit de répondre.**

Ce diagnostic montre plusieurs choses :

- **la quasi-totalité des situations de télétravail sont couvertes** par le cadre juridique actuel ;
- **il y a autant de situations de télétravail que d'entreprises et d'organisations de travail ;**
- **des questions pratiques nouvelles peuvent apparaître, sans pour autant relever de principes juridiques.**

Fort de ces conclusions, **le Conseil exécutif du MEDEF a considéré qu'il y avait un intérêt à ouvrir la négociation d'un accord non normatif et non prescriptif** visant à :

- **rappeler les principes du droit en vigueur sur le télétravail** (accord national interprofessionnel de 2005 et code du travail),
- **identifier les questions nouvelles à se poser pour une mise en œuvre réussie du télétravail** dans l'entreprise, avec notamment un focus sur le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure,
- **ne pas troubler la dynamique du dialogue social en cours dans les entreprises et les branches** sur le télétravail,
- **être utile à tous** – entreprises et salariés.

C'est dans cet état d'esprit que le MEDEF abordera les premières séances de négociation, avec les organisations syndicales et patronales, prévues les **3 et 23 novembre prochains**.