



## **COMMUNIQUÉ DE PRESSE**

### **Projet d'accord télétravail : nouvelle séance, toujours sans nouveaux droits et des inquiétudes en plus**

Séance après séance, le gré à gré pour définir les conditions de mise en œuvre du télétravail, en dehors de toute référence normative ou prescriptive, révèle l'étendue des dégâts sur les droits des salarié.es et sur les risques encourus, avec le développement d'un télétravail en mode dégradé tel qu'on le connaît actuellement avec la crise sanitaire.

Les nouveaux droits ne peuvent se limiter au lyrisme d'une phrase « Le télétravail peut, dans certains cas, être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salarié.es. » Les droits nouveaux attendus par les télétravailleuses et les télétravailleurs sont absents de ce texte : droit à la déconnexion, sécurité des données, mesures en faveur de l'égalité femme/homme, situations particulières (aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap), les cas de force majeure (crise sanitaire) ne sont pas définis.

À l'inverse, des reculs sont, eux, bien présents : disparition des articles de l'ANI 2005 précisant les conditions de formalisation du passage en télétravail et de réversibilité (avenant au contrat de travail), l'éligibilité au télétravail est au bon vouloir de l'employeur (pas de négociation sur les critères), l'employeur se dédouane de ses responsabilités, en matière de santé et de sécurité.

La prise en charge des frais professionnels en cas de force majeure, bien que désormais mentionnée, reste entre les mains de l'employeur, comme pour le télétravail régulier.

En faisant implicitement de l'utilisation des équipements personnels la nouvelle référence, ce projet de texte d'accord expose les entreprises et les salarié.es au risque de cybersécurité qui est, rappelons-le, le premier sujet de préoccupation des entreprises, de leurs clients et des salarié.es. Il suffit de consulter l'ANSSI (Agence Nationale de Sécurité des Systèmes Informatiques) et de se référer à son rapport annuel ou à son guide des bonnes pratiques :

([https://www.ssi.gouv.fr/uploads/2017/01/guide\\_cpme\\_bonnes\\_pratiques.pdf](https://www.ssi.gouv.fr/uploads/2017/01/guide_cpme_bonnes_pratiques.pdf)).

Ce guide, établi en partenariat avec la CPME, mentionne explicitement la question (p. 32) du « Séparer les usages personnels des usages professionnels » et donne l'exemple suivant : « Paul rapporte souvent du travail chez lui le soir. Sans qu'il s'en aperçoive, son ordinateur personnel a été attaqué. Grâce aux informations qu'il contenait, l'attaquant a pu pénétrer le réseau interne de l'entreprise de Paul. Des informations sensibles ont été volées puis revendues à la concurrence. »

Le projet de texte d'accord prétend transposer l'accord européen sur le numérique qui, lui, est normatif. Cet accord européen stipule : « Il est du devoir de l'employeur de garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail. »

La CGT vérifie si la transposition de l'accord européen est compatible avec un ANI télétravail non normatif et non prescriptif.

La nécessité d'encadrer les pratiques de télétravail demeurent. La CGT, comme elle l'a fait durant toutes les négociations, a des propositions construites avec les salarié.es sur le terrain. Ces propositions pour encadrer le télétravail recueillent un très bon accueil. La CGT et ses organisations sont disponibles pour les faire vivre.

Montreuil, le 26 novembre 2020