

FICHE T&TIC - N°32

La négociation et le dialogue commun au cœur des futurs dispositifs de télétravail

En 2020, CITICA a obtenu le référencement « Format Dialogue », délivré par l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (INTEFP). Notre équipe a suivi en ce mois de juin 2021, trois jours de formation dispensés par les formateurs de l'INTEFP pour animer des formations au dialogue commun. L'occasion de présenter dans cette fiche ce dispositif et son importance dans la période actuelle de sortie de crise et de développement à plus grande échelle du télétravail.

A propos de l'INTEFP

En introduction, il est important de préciser le contexte sur la notion de dialogue commun. Créé en 1975, l'Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle est un Établissement Public Administratif sous tutelle du ministre chargé du travail. L'INTEFP est notamment chargé de la formation initiale des inspecteurs du travail et des contrôleurs du travail et de la formation continue de l'ensemble des agents de son ministère de tutelle. L'INTEFP s'est vu confier la mission de créer un nouveau dispositif visant à promouvoir et à développer les pratiques du dialogue social dans les entreprises, à travers le déploiement de formations au dialogue commun.

C'est quoi le dialogue commun ?

Selon la définition de l'Organisation internationale du travail, « le dialogue social inclut tout type de négociation, de consultation ou, simplement, d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs, selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun ». L'INTEFP précise ainsi la notion de dialogue commun : « **L'entreprise ne se réduit pas à ce qu'elle produit : sa richesse tient dans la qualité des relations humaines qui y travaillent. S'induit alors la question de pouvoir, de vouloir et de savoir dialoguer** ». Une question qui se pose de manière accrue dans le contexte actuel et tout particulièrement sur le champs du télétravail.

Les formations au dialogue commun

C'est dans ce contexte que l'INTEFP a mis en place les formations au dialogue commun. Ces formations suivent un cahier des charges détaillé, élaboré en vue d'assurer la qualité de ces formations. L'INTEFP référence sur cette base des organismes de formation qui s'engagent à respecter les modalités du cahier des charges et à se former au dialogue commun. Au-delà des formations, les organismes de formation référencés bénéficient de méthodes adaptées pour initier et animer le dialogue commun en entreprise, avec des boîtes à outils associées.



Personnes vecteur créé par pch.vector - fr:freepik.com

La pédagogie développée repose sur deux grands principes : la **neutralité dans le contenu et l'équidistance entre animation et empathie**, au sens de la compréhension profonde de ce que l'autre exprime.

Le dialogue commun sur le télétravail

En matière de télétravail, les derniers mois ont marqué un développement massif et non choisi du télétravail. Les salariés ont ainsi pu tester un mode d'organisation du travail qui était jusqu'alors développé de manière marginale, excepté pour quelques organisations publique ou privées précurseuses. La sortie de crise place les employeurs dans une situation complexe : elles doivent en effet gérer des demandes de télétravail de plus en plus fortes mais aussi réfléchir à de nouvelles modalités d'organisation du travail qui pourront permettre de conserver les points forts du télétravail mais d'en supprimer les dysfonctionne-

(Suite page 2)

ments que certaines entreprises ont pu constater pendant la crise.

Cette nouvelle situation impose la mise en place, au sein des entreprises publiques et privées, d'un dialogue social renouvelé qui permette de **co-construire des accords de télétravail, adaptés à la fois à des attentes plus fortes de la part des salariés mais aussi à un impératif d'efficacité côté employeur.**

Ce dialogue est d'autant plus nécessaire que les organisations syndicales peuvent parfois être divisées sur le sujet du télétravail, comme les récentes négociations sur l'accord national interprofessionnel de novembre 2020 ont pu le montrer.

Plusieurs points sensibles sont en effet au centre des débats en sortie de crise :

- La contractualisation nécessaire, au-delà d'un simple accord de gré à gré ;
- La mise en place de modalités adaptées sur la santé et la sécurité au travail ;
- Une juste définition du concept d'éligibilité pour objectiver l'accord ou le refus de l'employeur ;
- La question de la prise en charge des frais de télétravail par l'employeur, question particulièrement sensible sur l'après-crise ;
- La mise à disposition du matériel professionnel ou l'utilisation du matériel personnel du salarié ;
- Les questions du droit à la déconnexion qui sont au centre d'une relation équilibrée de télétravail ;
- La précision sur les circonstances exceptionnelles et les modalités de déploiement du télétravail dans ce type de situation ;

• La mise en place de nouvelles règles d'utilisation des outils numériques qui sont au centre de toute organisation en télétravail ;

• Les questions d'égalité hommes femmes, la possibilité d'accès pour les aidants familiaux sur des modalités adaptées et la question du télétravail pour les personnes en situation de handicap.

Autant de questions qui devront être négociées dans des accords de télétravail équilibrés, dans l'objectif de renforcer la relation gagnant / gagnant entre employeur et télétravailleur.

En juin 2020, Laurent BERGER, secrétaire général de la CFDT, appelait dans la revue juridique de la CFDT et dans un article du Parisien, les employeurs à la négociation pour « répondre aux aspirations des salariés et aux besoins des entreprises ». Il alertait également sur les modalités d'encadrement et de contractualisation du télétravail dans les entreprises en privilégiant la négociation d'accords plutôt que de simples chartes.

Ces enjeux sont au centre des négociations qui sont en train de s'ouvrir sur le télétravail, dans le public comme dans le privé. L'objectif sera de proposer des conditions équilibrées pour un exercice encadré et sécurisé, et de passer d'un mode d'organisation subi pendant la crise à un fonctionnement choisi et co-construit pour l'après-crise.

C'est le message que CITICA va porter auprès de ses clients dans les prochains mois avec une méthodologie renouvelée pour mieux répondre à toutes les nouvelles questions qui commencent déjà à se poser.

