Communiqué de presse, le 30 mars 2022

TÉLÉTRAVAIL ET ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DE 2020
PLUS D'UN AN APRÈS SA SIGNATURE, MOINS D'1 ACCORD D'ENTREPRISE SUR 4 Y FAIT RÉFÉRENCE.

PUBLICATION

Pour la première fois, **Réalités du dialogue social** et **l'Observatoire de la RSE** conduisent une analyse conjointe et **passent en revue près de 3 000 accords de télétravail post-ANI du 26 novembre 2020**. Plus d'un an après, quel a été l'impact de ce texte sur les négociations en entreprise ? Dans quelle mesure les partenaires sociaux s'en sont inspirés dans le contenu de leur accord ? Les entreprises ont-elles repris – ou non – les points mis en exergue par l'ANI (prévention des risques psychosociaux, éligibilité des postes, accompagnement des managers…).

🔎 **2 926 accords** faisant référence au télétravail – approche quantitative
🔎 **110 primo accords** de télétravail examinés – analyse qualitative
🔎 **5 recommandations** pour donner à l'ANI 2020 tout son potentiel et actionner des leviers d'amélioration.

QUELQUES ENSEIGNEMENTS CLÉS

- **Un délai d'appropriation nécessaire pour que les entreprises s'emparent des dispositifs développés dans l'ANI** ; il faut attendre 6 mois pour observer une augmentation des signatures d'accords faisant explicitement référence au texte et un an pour atteindre 21 % du nombre total d'accords.

- **Une prise en main incontestable des partenaires sociaux**, qui ont engagé des négociations sur le télétravail, avec une référence à l'ANI à hauteur de 20 % des accords signés, essentiellement dans les secteurs du commerce, d'autres activités du tertiaire (enseignement, activités scientifiques et techniques) et dans l'industrie manufacturière.

- **Alors qu'un chapitre de l'ANI est entièrement consacré à la mise en œuvre du télétravail en cas de force majeure** (grève, pic de pollution, événement météorologique, pandémie…), **les recommandations,** concernant des mesures d'anticipation pour la continuité de l'activité, **sont peu suivies et explicitées** dans les accords d'entreprises.

- L'ANI de 2020 n'encadre pas la **définition des postes télétravaillables** et n'oblige pas à les lister. **Les accords signés dans les entreprises révèlent des approches restrictives** :
    1. une extension du périmètre des collaborateurs éligibles, très encadrée et conditionnée par les aptitudes et compétences nécessaires au télétravail (autonomie, maîtrise du poste occupé, capacités d'organisation…).
    2. **77% des primo-accords écartent une ou plusieurs catégories de salariés** (apprentissage, stage, intérim, CDD, temps partiel) de leur champ d'application du télétravail.
    3. Le **domicile du salarié est le premier lieu de télétravail** cité dans les accords ; la possibilité de travail à distance dans des tiers-lieux est limitée, voire défendue (interdiction formulée dans 49% des primo-accords).

- Les rubriques 4 et 5 de l'ANI mettent l'accent sur **l'accompagnement des collaborateurs et des managers et la préservation de la relation de travail avec le salarié**. Or, les accords d'entreprise ne détaillent ni les mesures d'accompagnement sur les enjeux de prévention santé, ni les modes d'animation à distance du collectif de travail :
    1. Certes, **plus de 9 accords sur 10 font mention de la « préservation du collectif de travail »** mais cela sert souvent à justifier la limitation du nombre de jours télétravaillables hebdomadaires.
    2. **47 % des accords citent le droit à la déconnexion**. 96 % d'entre eux évoquent des plages de « joignabilité ».
    3. Peu de moyens leur sont dédiés à l'adaptation des pratiques managériales puisque **moins d'un primo-accord sur deux (45%) prévoit une formation au télétravail.**

- Bien que stipulée dans l'ANI 2020, la **question de l'impact environnemental du télétravail reste marginale** dans les accords. **23% des accords passés en revue font référence à l'environnement, 10% au développement durable**, et parfois les deux. Au mieux, l'accord signale que le télétravail contribue à réduire les émissions des gaz à effet de serre.

LES 5 RECOMMANDATIONS DE L'ORSE ET DE RÉALITES DU DIALOGUE SOCIAL

1. **Promouvoir l'ANI pour en faire un véritable outil méthodologique de la négociation**
2. **Prévoir les différents scénarios de recours au télétravail en cas de force majeure**
3. **Anticiper la révision du périmètre des salariés éligibles au télétravail**
4. **Prendre en compte l'évolution du rôle des managers dans les accords**
5. **Intégrer davantage la composante environnementale dans la négociation**

Le dialogue dont le télétravail doit faire l'objet doit être nourri, ce en quoi l'ANI de 2020 peut être une bonne inspiration pour les partenaires sociaux. Les accords s'y adossant devraient être assez robustes pour satisfaire l'ensemble des collaborateurs, ne pas être source d'iniquité entre eux, mais aussi pour assurer la pérennité de l'entreprise et lui permettre d'affronter au mieux toutes les tempêtes.

Communiqué de presse, le 30 mars 2022

A propos de Réalités du dialogue social

L'Association Réalités du dialogue social a pour ambition de promouvoir le dialogue social sous toutes ses formes et de témoigner de son importance dans le cadre des relations professionnelles. Elle offre aux directions des ressources humaines comme aux organisations syndicales, un lieu de rencontres propices au débat en dehors des cadres traditionnels de négociation collective. Elle sensibilise aux enjeux des relations sociales et aux apports du dialogue social au travers d'enquêtes, d'études, de conférences et de sessions de sensibilisation auprès des étudiants. Reconnue d'intérêt général, l'association s'adresse aussi bien aux acteurs du monde du travail, qu'aux étudiants et à l'ensemble des citoyens.

A propos de l'Observatoire de la RSE

L'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises est une association multi parties-prenantes qui accompagne les stratégies RSE des entreprises et qui est identifiée à l'international comme l'experte de référence de la RSE en France. Cette vision s'articule autour de trois missions :

• Anticiper et animer les dynamiques émergentes de la RSE ;

• Fédérer autour de la RSE toutes les fonctions dans les organisations et faire évoluer les membres vers un modèle d'entreprise durable en s'appuyant sur nos expertises ;

• Mettre à disposition des acteurs de la RSE des clés de compréhension, des outils et une analyse des bonnes pratiques en France, en Europe et à l'international.

Nous contacter :

www.orse.org Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises @ObsRSE Observatoire de la RSE Bureau de presse : BuzzDistrict Laurence Bois : 06.09.38.67.84 laurence@buzzdistrict.com	www.rds.asso.fr Réalités du dialogue social @REALITES_du_DS Elsa Martinez, chargée de mission 01.40.64.72.00 emartinez@rds.asso.fr