

Le télétravail, bien qu'étant déjà mis en place dans certaines entreprises, s'est énormément développé durant la crise sanitaire de 2020, et de nombreux salariés ou entreprises ont souhaité continuer à l'appliquer en interne.

Pour encadrer ce télétravail, un nouvel ANI (Accord National Interprofessionnel) a été signé en 2020, devenant ainsi un guide du dialogue social à mener en matière de télétravail. L'ORSE a donc, dans ce contexte réalisé une étude sur de nombreux accords afin de voir comment les entreprises se sont appropriées - ou non - l'ANI de 2020.

Voici 5 recommandations pour donner à l'ANI 2020 tout son potentiel et activer des leviers d'amélioration :

Promouvoir l'ANI pour en faire un véritable outil méthodologique de la négociation

L'implication des organisations syndicales et patronales dans la promotion de l'ANI est nécessaire.

Prévoir les différents scénarios de recours au télétravail en cas de force majeure

L'objectif est d'anticiper au maximum les cas de force majeure.

Anticiper les révisions du périmètre des salariés éligibles au télétravail

Il est conseillé de réviser les fiches de poste pour jauger la possibilité de travail à distance, et donc élargir le périmètre des postes "télétravaillables". Cela augmente, par ailleurs, l'attractivité employeur.

Prendre en compte l'évolution du rôle des managers dans les accords

Il est parfois difficile pour les managers de travailler à distance, et les risques sont plus élevés au niveau des risques psychosociaux (droit à la déconnexion, perte de collectif, isolement...).

Intégrer davantage la composante environnementale

Seuls 23% des accords font référence à l'environnement.

Quelques chiffres :

47%

citent le droit à la déconnexion

45%

prévoient une formation au télétravail

77%

écartent une ou plusieurs catégories de salariés