



Brochure fédérale numéro 9 – DECEMBRE 2011

Noël LECHAT

LE TELETRAVAIL

Lutter plus ...

Pour gagner plus ...

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

Préambule

Il y quelques années, nous avons sorti une brochure sur le sujet avec un certain succès. Reste qu'à ce jour peu de branches et d'entreprises ont mis en place cette organisation du travail. Pourtant des études sur cette question se sont multipliées. L'ADESATT, y a été, elle aussi, de son étude.



Il est possible d'envisager le télétravail tant du point de vue du patronat, à savoir au regard de la compétitivité, de la flexibilité ... enfin tout ce qui concoure à l'augmentation du taux de profit, que du point de vue du salarié.

Dans tous les cas, cette nouvelle organisation du travail pose le problème de l'émergence d'un autre modèle productif où le télétravail est une modalité particulière d'exécution du contrat de travail.

Cette nouvelle brochure est destinée à faire en sorte que nos camarades appréhendent au mieux la problématique du télétravail à domicile.

Noël LECHAT
Secrétaire Général

Brochure 1 – LA GPEC

Brochure 2 – LA CRISE ECONOMIQUE C'EST EUX, LA SOLUTION C'EST NOUS !

Brochure 3 – LES RESTRUCTURATIONS D'ENTREPRISE

Brochure 4 – DECALOGUE POUR UNE REDACTION NON SEXISTE

Brochure 5 – PORTRAITS DE MARC

Brochure 5 BIS – HORS-SERIE – LE FRONT NATIONAL OU L'IMPOSTURE SOCIALE

Brochure 6 – SONDAGE, CENTRES D'APPELS ET INFORMATIQUE

Brochure 7 – D'UNE CONCEPTION DU SYNDICALISME...A UNE DEMARCHE SYNDICALE

Brochure 8 – DE LA QUESTION DES DEFICITS...QUELQUES ELEMENTS D'ANALYSE ET DE REPONSE

Sommaire

Préambule	3
Bref historique	5-8
Quelques définitions du télétravail.....	9-10
Le télétravail en question	11-17
Quelques remarques sur le contrat de travail	18
Accords d'entreprise	19-20
Annexe 1.....	21-26
<i>Accord cadre européen du 16 juillet 2002</i>	
Annexe 2.....	27-32
<i>Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail</i>	
Annexe 3.....	33-35
<i>Raisons de la signature de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 par la CGT</i>	
Annexe 4.....	36-41
<i>Quelques éléments sur l'accord du 19 juillet 2005 sur le télétravail</i>	
Annexe 5.....	42-43
<i>Loi du 9 juin 2009 dite « petite loi » Promotion du télétravail</i>	
Annexe 6 ANADOC.....	44-52
<i>Organisations virtuelles : pilotage et cybersurveillance</i>	

Bref Historique

Le télétravail nous est présenté comme une « *organisation du travail* » novatrice. Il n'en est pourtant rien. Pas plus que celui-ci est la conséquence du progrès technique, en particulier des NTIC¹.

En effet, au 18^e siècle, dans la période préindustrielle, la plupart des travaux manufacturés se faisaient à domicile. A l'époque, c'est l'employeur qui se chargeait de distribuer les matériaux et de récupérer l'ouvrage terminé. C'est le siècle de la manufacture dispersée.

Fernand BRAUDEL dans son ouvrage « *l'identité de la France* »² en donne de multiples exemples. Ainsi, à la ganterie grenobloise avec ses 6264 personnes qui sont couturières et brodeuses, travaillent à domicile pour une centaine de maîtres présents dans de petits ateliers eux-mêmes garnis de quelques ouvrières.

Les conditions de travail sont très difficiles. Les ouvrier(ère)s occupent de minuscules logis et font deux voire trois métiers.

Le 19^e siècle est l'âge d'or du travail à domicile. Il est très présent dans les métiers du textile. Ce siècle voit deux processus s'articuler. Les techniques traditionnelles de production continuent à se développer alors même que l'industrie se mécanise et se concentre. En même temps, les usines ont tendance à avoir recours au travail à domicile.

La révolution industrielle a conjugué rationalisation et intensification du travail. Aussi dans la deuxième moitié du XIX^e siècle, le filage et le tissage sont absorbés d'une manière ou d'une autre par les manufactures. Mais alors même que le processus d'industrialisation s'accélère, le travail à domicile continue à se développer. Mais avec une particularité, il se féminise. Il gagne les secteurs professionnels de la confection, de la lingerie et du jouet.

Après 1920, entre les deux guerres, le travail à domicile ne perd pas en intensité, même, si se généralise peu à peu la taylorisation. Dans ce cadre est promulguée le 10 juillet 1915, la « *loi de protection du travail féminin* ». Il s'agissait de « *moraliser* » l'industrie du vêtement militaire. L'objectif était de faire disparaître les écarts de rémunération entre les travailleurs à domicile et ceux/celles des ateliers.

¹ *Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication*

² *Flammarion 1986*

Deux mesures ont été prises :

- Un tarif minimum des rémunérations,
- Une détermination des temps d'exécution.

Mais la problématique liée au lien de subordination demeure et ce malgré plusieurs décrets et lois qui décalquent des avantages salarié-e-s pour les travailleurs à domicile. Le télétravail demeure très majoritairement féminin. Il faut attendre la loi 57-834 du 26 juillet 1957 pour que les travailleurs à domicile soient assimilés aux autres salarié-e-s.

Fin des années 1970, le concept de télétravail est relancé en France. Le rapport Nora MINC, l'informatisation de la société³, en 1978, célébrant le mariage de l'informatique et des télécommunications avance des réflexions sur le travail à distance. Il s'inspire certainement du concept évoqué dès 1950 par Norbert WIENER dans son ouvrage intitulé « *The human use of human beings Cybernetics and society* ». Il fait suite à de nombreux colloques tendant à démontrer que le télétravail constitue l'un des remèdes « *miracles* » aux problèmes que connaissent les économies occidentales. Il est vrai que les années 70 ont vu un haut niveau de conflictualité sociale d'où les réflexions patronales pour casser la dynamique des luttes sociales.

Jacques DELORS, directeur du centre de recherche « *travail et société de l'université Paris Dauphine* écrit en 1980 : *notre espoir est double : d'une part une rénovation du milieu rural, d'autre part un couple habitat-travail différent de celui de la deuxième révolution industrielle... Quand on veut diminuer les coûts d'énergie, de transport, de structures immobilières, on diminue du même coup l'accès à l'information et la sociabilité. Le télétravail peut-il permettre de rééquilibrer le territoire français et éviter, comme nous le voyons aujourd'hui, que certaines parties de la France ne se remplissent que deux ou trois fois par an* ».

Jusqu'en 1980, le télétravail décline puis ensuite a tendance à remonter lentement.

Aucune statistique fiable ne permet pourtant de donner le moindre chiffre véritable si ce n'est des tendances.

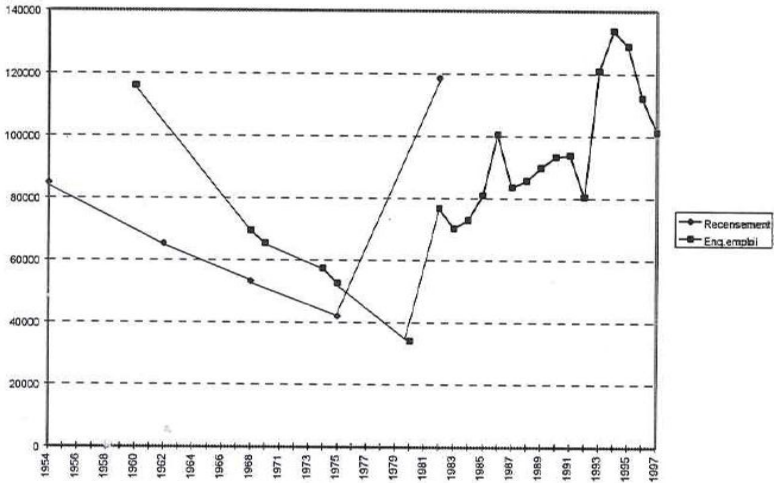
D'après la mission télétravail dirigée par Thierry BRETON en 1993, il y aurait en France que 16 000 télétravailleurs⁴.

³ *La documentation Française- Paris 1978*

⁴ *Mission du premier ministre E. BALLADUR 1993*

Néanmoins, il y aurait environ 9 millions de télétravailleuses en Europe en 2002, c'est-à-dire 1,1 % de la population employée. On arrive péniblement à 2,9% en 1999, à 6,3% en 2003 et un plafonnement depuis 2005 à 7%.⁵

Graphique 1 : Evolution du nombre des travailleurs à domicile



Source : INSEE/CES.

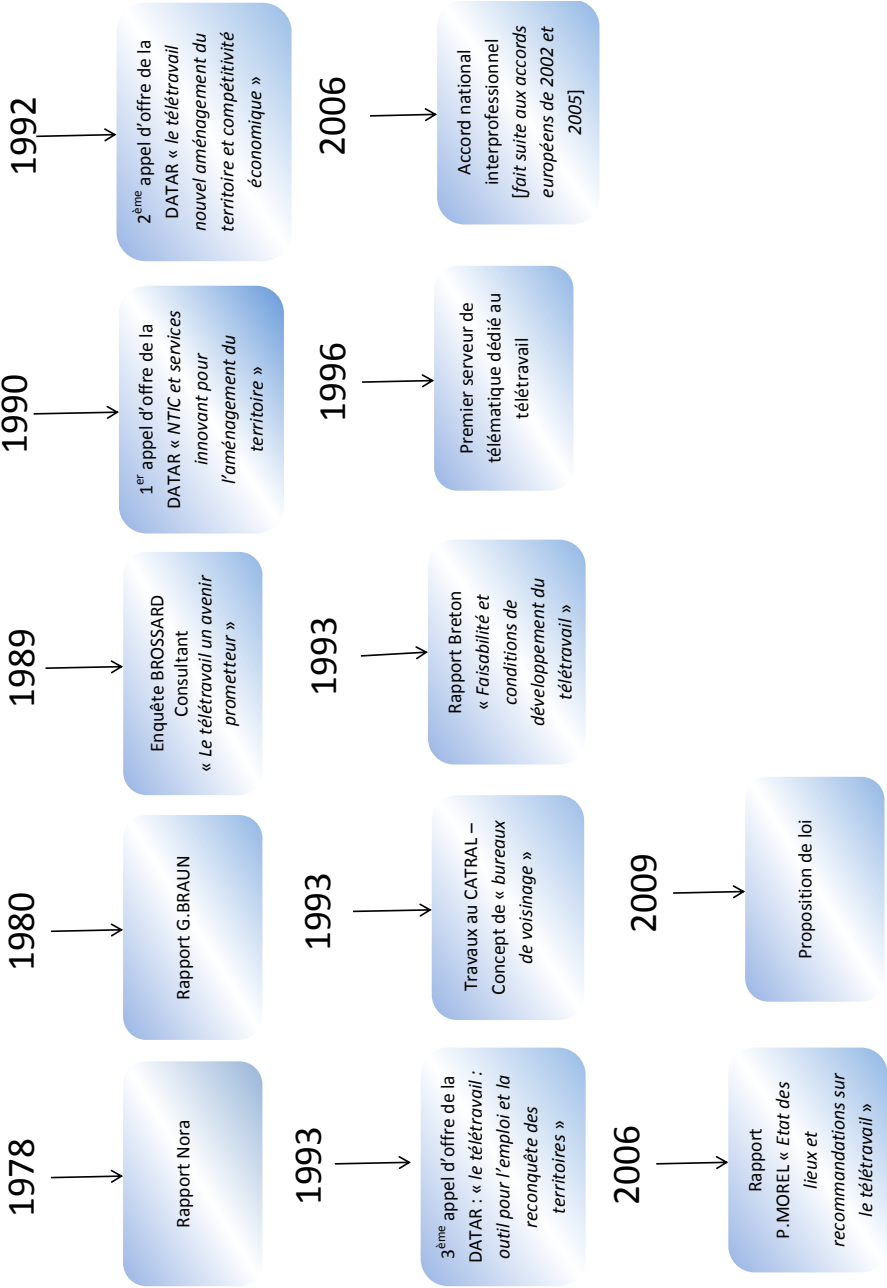
En revanche, il y a un net déplacement du télétravail puisque celui-ci est surtout présent dans le tertiaire du fait du développement des NTIC. Même si comme le remarque le rapport BRETON, « *le télétravail ne se répandra pas à la vitesse de pénétration des nouvelles technologies, mais à la vitesse de diffusion des nouveaux modes d'organisation* ».

Il s'agit de conjuguer les facteurs conjoncturels, tels que la flexibilité dans l'organisation du travail comme réponse à la récession économique, les facteurs structurels telle que la tertiarisation de l'économie et la recherche de la compétitivité à tout prix. Enfin ce même rapport évoque les facteurs liés à l'aménagement du territoire.

L'objectif est à la fois un rééquilibrage des territoires et une « *déconcentration en Ile de France* ».

⁵ Centre d'analyse stratégique – novembre 2009

Historique du développement du télétravail en France



Quelques définitions du télétravail

Le télétravail correspond à une forme d'organisation du travail. Depuis le début des années 80, les définitions concernant cette forme d'organisation vont préciser un certain nombre d'éléments.

En 1983, le petit Larousse donne une première définition : « *organisation décentralisée des tâches, les travailleurs les accomplissant à distance grâce à l'utilisation de la télématique.* » En 1993, Thierry Breton en collaboration avec le cabinet juridique Service Lamy dans un rapport intitulé « *le télétravail en France* », donne la définition suivante :

« [...] *Le télétravail est une modalité d'organisation et/ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel, par une personne physique, dans les conditions cumulatives suivantes :*

- *D'une part ce travail s'effectue*

- *à distance, c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu ;*

- *en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur ;*

- *D'autre part, ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunication ; il implique nécessairement la transmission au moyen d'une ou de plusieurs techniques de télécommunications au sens de l'article L32 du code des postes et télécommunications, y compris au moyen de systèmes informatiques de communication à distance :*

- *des données utiles à la réalisation du travail demandée ;*

- *et/ou du travail réalisé ou en cours de réalisation [...]. »*

Cette définition a le mérite de souligner que le télétravail n'est qu'un mode d'organisation du Travail. Si comme nous l'avons vu, ce mode d'organisation n'est pas nouveau, Thierry Breton y ajoute le rapport au NTIC. De ce fait, il étend la possibilité d'y recourir dans l'ensemble des secteurs économiques de la société.

Catral, dans le rapport de communication sur les bureaux de voisinage n'écrit pas autre chose :

« *Le travail à distance ou le télétravail est une nouvelle modalité d'exécution du travail réalisé à distance qui utilise les modes de communication électroniques, informatiques et télématiques.*

Le travail à distance peut concerner tout type de salariés à temps plein ou à temps partiel, qualifiés ou non ainsi que les travailleurs indépendants ».

Et Bruno Lemaire, professeur à HEC dans « *les mutants* » en 1996, d'ajouter :
« un télétravailleur est quelqu'un qui travaille en utilisant à distance les ressources de son entreprise. [...] Le télétravailleur implique à terme des formes de rémunération davantage liées aux résultats qu'au temps passé. D'où la nécessité de critères d'évaluation les plus précis et les plus objectifs possibles [...] ».

Ces définitions ont le mérite de pointer un ensemble de problématique que nous serons amenés à traiter dans cette brochure. Mais nous en resterons à la définition de l'Accord National Interprofessionnel du 19 Juillet 2005 qui transpose en France l'accord européen. C'est à partir de celui-ci que le droit français, en 2008, en donne la définition suivante :

« Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. »

Le télétravail en question

Le télétravail constitue-t-il un nouveau modèle productif ? Cette question était déjà posée au début des années 1990. La DATAR⁶ avait lancé successivement en 1992 et 1993 deux appels à projet sur le sujet.

Ainsi les entreprises qui créaient ou délocalisaient certaines activités grâce au télétravail et dont les dossiers avaient été retenus, bénéficiaient d'aides financières importantes tel que le remboursement de la moitié des frais sur le matériel, une exonération partielle ou totale de cotisations et de taxes. De ce point de vue tant l'Etat que les régions se sont mobilisés en faveur du télétravail.

Le succès n'a pas été au rendez-vous. Pourtant à en croire certains, « *Le télétravail préfigure sous bien des aspects les nouvelles formes de travail de demain, à l'ère du numérique et de la société de la connaissance*⁷ ». C'est donc à travers la « *France Numérique 2012* » lancée par le ministre le 19 juillet dernier que le gouvernement entend aller plus loin.

Il est vrai que les enjeux du télétravail alimentent des conceptions différentes au sein du patronat :

- Le paradigme du gestionnaire pour lequel le télétravail est un moyen parmi d'autres de réduire les coûts fixes.
- Le paradigme de l'entrepreneur pour lequel le concept de télétravail constitue une source de créativité débouchant sur le développement de nouvelles formes d'organisation prouvant des avantages concurrentiels.

Le télétravail s'inscrit dans une double perspective : expression de stratégie d'entreprise et logique d'aménagement du territoire.

L'accord national interprofessionnel se voudrait être à la confluence de ces deux logiques, elles-mêmes contradictoires.

D'un côté nous avons une logique patronale qui combine productivité, flexibilité, réorganisation réactive et souple du travail, et abaissement des coûts. D'ailleurs, le MEDEF ne s'y est pas trompé puisqu'il refuse toute contractualisation de certaines clauses de l'ANI de 2005, telles que celles relatives à la réversibilité ou à la sécurisation des conditions de travail des télétravailleurs⁸.

⁶ Délégation inter-trimestrielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale.

⁷ Centre d'analyse stratégique – rapport et documents – Le développement du télétravail dans la société numérique de demain – novembre 2009. Adesatt – Les organisations virtuelles du travail – pilotage et cybersurveillance (cf notre analyse en annexe).

⁸ Position exprimées début mars 2009 en réponse à la proposition de loi d'octobre 2008.

Cette logique ne se soucie guère de la disparition des formes collectives de travail, de la précarisation du travail, de l'exploitation des catégories de travailleurs vulnérables, de la dégradation de la vie familiale due à l'invasion du travail dans les foyers, de l'isolement social...

Mais il est vrai que l'accord cadre européen de 2002 sur le télétravail est intervenu dans le cadre de la stratégie de Lisbonne⁹.

C'est dans ce cadre que « s'est installée la métaphore du « réseau » comme nouveau paradigme du système économique néolibéral : la rigidité et la hiérarchie du système précédent sont remplacées par les relations de pair à pair ; l'aliénation, la rationalisation « dure » et les relations impersonnelles par la communication spontanée, la créativité et la fluidité relationnelle ; la mobilité étendue par les médias et les TIC et enfin la standardisation par les productions en petites quantités et le juste-à-temps¹⁰. »

De l'autre, une logique d'aménagement du territoire avec pour corollaire la réduction de l'exclusion et celle des nuisances de la société urbaine. Elle était déjà inscrite dans le livre blanc de la commission européenne dans le milieu des années 90.

Conformément à la stratégie de Lisbonne, le télétravail serait une forme d'organisation du travail bon pour l'environnement. Mais dans un rapport rendu en septembre par le groupe Intelligent Transport Systems de l'université de Newcastle, le professeur Phil Blythe déclare :

« On a beaucoup mis en avant l'intérêt pour l'environnement de travailler chez soi. A l'issue d'un examen approfondi, il apparaît que les bénéfices ne sont pas au rendez-vous¹¹. »

Selon cette étude, le télétravail aurait pour conséquence une consommation de 30% d'énergie en plus par rapport à celle consommée lors d'une activité professionnelle dans l'entreprise.

En effet, les travailleurs doivent équiper leurs bureaux personnels, dupliquant de fait les ordinateurs et imprimantes qu'ils auraient partagés avec d'autres salarié-e-s.

L'étude rappelle justement que le processus de fabrication des appareils électroniques est particulièrement polluant.

⁹ Elle visait à faire d'ici 2010 « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde. » Il s'agissait au nom de l'emploi et de la cohésion sociale de développer la flexibilité dans le droit fil du libéralisme.

¹⁰ A.DEVRIENDT – le télétravail est-il de droite_05/07_2011(WEB)

¹¹ Rue 89.

De plus, la consommation électrique supplémentaire générée par l'usage d'un matériel électronique produit une grande quantité d'oxyde nitreux et de méthane. Deux gaz beaucoup plus dangereux pour l'atmosphère que le CO₂. S'ajoute à cela une consommation accrue de chauffage l'hiver et de climatisation l'été.

S'il est vrai que le télétravailleur ne brûle pas d'essence pour aller au bureau, il n'en demeure pas moins que privé de contacts sociaux quotidiens, la plupart des télétravailleurs compensent en sortant plus souvent. Paradoxalement, il y aurait aussi davantage de déplacements en voiture et forcément un accroissement de la pollution automobile. Enfin, l'excuse du télétravail justifie pour certains le choix d'un domicile très éloigné. Ce phénomène favorise l'expansion infinie des centres urbains dans les campagnes.

Ce sont des éléments que le rapport du centre d'analyse stratégique ignore en vantant le potentiel de diminution des émissions de gaz à effet de serre.

C'est donc à partir de ces deux logiques que nous devons appréhender le télétravail :

- 1) Le télétravail comme nouveau mode de production et d'organisation du travail. Le rapport du centre d'analyse stratégique¹² notait que « [...] les technologies numériques remettent en cause les schémas établis, instaurés par l'industrialisation à partir du XIXe siècle, de l'unité de temps et de lieu. Des questions telles que le découplage entre activité professionnelle se posent avec une plus grande acuité dans le cas du télétravail. Ainsi son développement ne peut se faire sans que soient étudiés les bouleversements sociaux induits par l'usage des TIC ».

Il est indéniable que le télétravail transforme le procès de production, qu'il s'inscrit dans de nouvelles relations sociales et qu'il met en question le statut traditionnel du travailleur. Et comme le note le rapport du centre stratégique de novembre 2009, le télétravail « remet en cause trois aspects fondamentaux du travail salarié et de manière générale le code du travail :

- [...] c'est la notion de subordination et surtout les modalités qui se trouvent profondément modifiées [...] pour prendre la forme d'une télé-disponibilité généralisée ;

¹² Déjà cité

- La notion du temps de travail est remise en cause, notamment par le débordement du travail sur la sphère privée [...] ». Avec absence de contrôle précis du temps de travail.
- L'affaiblissement du collectif de travail. »

Et d'ajouter que :

« Trois points en particulier restent flous et sources de risque pour les salarié-e-s et les employeurs :

- La répartition des responsabilités en cas d'accident du travail à domicile ;
- La limite entre utilisation personnelle et professionnelle des outils mis à disposition ;
- La mise en œuvre pratique de la mesure du temps de travail pour les salarié-e-s qui ne sont pas au forfait jour ; en effet, le télétravail remet en cause une vision uniforme de calcul du temps de travail. »

En même temps le salarié risque de travailler plus sans aucune contrepartie, ceux-ci devenant de « simple tâcheron ». Il est aussi vrai que l'informatique participe à la « mise à nu » du travail salarié qui se traduit par une certaine violence psychologique à leur égard¹³.

Dans ce nouveau procès de travail, le télétravail apparaît susceptible d'entraîner des situations de stress, voire de « burn out ». D'ailleurs pour certains sociologues¹⁴, les TIC sont porteurs de stress et dans le cadre du télétravail, constituent une chaîne invisible¹⁵ aussi forte que celle endurée par l'ouvrier des « temps modernes » de Charlie CHAPLIN¹⁶.

Le salarié dans un « process d'autocontrôle » est en fait invité à chercher de lui-même à être le plus efficace et le plus rentable possible¹⁷.

Le télétravail et sa tentative de banalisation n'ont été rendus possibles que par la révolution informationnelle et des télécommunications. Elle entraîne des transformations organisationnelles considérables que l'on peut résumer à trois notions : externalisation, distanciation et nomadisation¹⁸.

¹³ Jérémie ROSANVALLON – le contrôle informatique du travail – connaissance de l'emploi N°62 - 2009

¹⁴ Nathalie COLOMBIER, Ludivine MARLIN et Thierry PENARD – usage des TIC – réseaux n°143-2007

¹⁵ Jean Pierre DURAND – La chaîne invisible- seuil 2004

¹⁶ Centre d'analyse stratégique...

¹⁷ Revue Interventions économiques n°34 -2006

¹⁸ ANI de Juillet

L'externalisation des tâches est un moyen de créer des avantages concurrentiels. Elle est également une manière d'envisager de nouvelles formes de sous-traitance, la flexibilité du facteur travail étant l'objectif recherché. La distanciation est un élément clé. Le télétravail suppose un centre qui gère l'ensemble du procès du travail auxquels sont connectés des lieux fixes ou mobiles, qui en accompagnent des segments.

Le télétravail modifie les relations sociales. Et ce d'autant que la forme dominante semble être le travail à domicile. La distanciation avec l'entreprise affaiblit les rapports sociaux. Les travailleurs peuvent se sentir à l'écart de l'entreprise notamment en ce qui concerne le développement de carrières, l'accès à l'information... En même temps, rien n'indique que le télétravail créera des emplois. Il sera plutôt l'occasion d'une restructuration et d'une redéfinition de la division du travail. La distanciation spatiale ne manquera pas d'opérer des transferts d'emplois... y compris sous forme de délocalisation.

Le discours du télétravail, pour « *faire passer la pilule* », valorise de manière outrancière le « *travail* » sans à aucun moment examiner le contenu de ce dernier. Présenté comme source d'autonomie, de réalisation de soi, d'épanouissement personnel et familial, ce discours fait du travail une réalité unique en dehors de toute construction historique. Pourtant J. Keneth GALBRAITH rappelle fort à propos que celui-ci « [...] désigne à la fois l'obligation imposée aux uns et la source de prestige et de forte rémunération que désirent ardemment les autres, et dont ils jouissent. User du même mot pour les deux situations est déjà un signe évident d'escroquerie. Mais ce n'est pas tout. Les individus qui prennent le plus de plaisir à leur travail [...] sont presque universellement les mieux payés ».

Ce discours permet d'imputer les maux de travail à des circonstances exogènes et en aucun cas au travail lui-même. Le stress, l'angoisse serait dus aux embouteillages, aux temps de transports... Il s'agit de rediriger le besoin de solidarité sociale vers un investissement au service de la seule entreprise, investissement qui ne peut prendre en compte la fabrication des souffrances dont pourtant il est le corollaire.

La question de la productivité

Selon de nombreux rapports, les gains de productivité seraient liés à la motivation accrue des salarié-e-s en situation de télétravail, aux réorganisations de la production qui l'accompagnent et aux conditions concernant le mode de paiement des salaires (le paiement à la tâche).

Responsable de la qualité de son travail, le salarié ne pourrait décompter son temps réel de travail, et ce malgré toutes les procédures informatiques de contrôle du temps qui pourraient être mises en œuvre.

Selon une étude américaine publiée par la « *Computing Technology Industry Association* », la productivité augmenterait pour les salarié-e-s en télétravail. En effet, 37% des entreprises interrogées ont constaté une augmentation de la productivité de leurs salarié-e-s en partie, car ceux-ci ne perdaient plus de temps dans les transports. 59% ont déclaré économiser en ressources matérielles et logistiques. 39% se sont également déclarés satisfaits de pouvoir recruter du personnel plus éloigné géographiquement. Enfin, 25% des employés ont vu leur santé s'améliorer suite à une diminution du stress et à une amélioration de leur qualité de vie.

Une étude britannique de mars 2010 souligne que le télétravail est plus productif d'environ 30%. Ce que semble corroborer l'étude du centre d'analyse stratégique parce qu'il serait « *mieux formé* » et « *moins perturbé* » dans l'exécution de ses tâches. Mais là encore, cette affirmation n'est pas étayée.

L'étude souligne que les effets concernant l'amélioration des conditions de travail ne peut pas être mesurée, tout en relevant qu'il ne peut être que positif (!!!).¹⁹ D'où là encore, une productivité plus importante du télétravailleur. Une étude menée par le Danish Technological Institute montre que la productivité du travail est « *optimum pour 13 jours de télétravail par mois pour ensuite fortement décliné* ». En même temps les gains financiers sur les charges financières ne sont significatifs qu'à partir d'un certain seuil.

¹⁹ *Labour Productivity and teleworking – mai 2005*

La compétitivité

Il n'est pas sûr que le télétravail améliore la compétitivité. Il permet de réduire les frais généraux, notamment dans l'immobilier et de peser sur le coût de fonctionnement. Pour autant, il peut y avoir « réduction des coûts », à savoir des « *coûts salariaux* », dans la mesure où le télétravail permet de délocaliser la production au niveau national et international en jouant sur le différentiel salarial et les qualifications.

En guise de conclusion

Peu ou pas de créateurs d'emplois, ambigu concernant les gains de productivité du travail, faiblement réducteur des coûts de production, peu incitatif pour l'amélioration de la compétitivité, le télétravail permet de repenser la place du travail dans l'entreprise au regard de l'industrialisation/taylorisation de nos secteurs d'activités. Rappelons-nous que, déjà en 1993, le rapport de Thierry BRETON était clair sur les objectifs qu'il assignait au télétravail : « *l'un des enjeux de l'économie des années à venir sera d'augmenter la flexibilité au travail au sein des entreprises et d'accroître la compétitivité du tertiaire..., le télétravail répond à ces objectifs* ».

Et contrairement aux idées « *imposées* », le télétravail ne répond nullement aux attentes des salarié-e-s pour une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale même si, « *médias* » obligent, les salarié-e-s ont cette impression.

L'étude Obergo²⁰, dans sa synthèse, précise que « *réussir le télétravail c'est accepter de supporter les exigences du paradoxe : plus de temps et de charge de travail/ plus de qualité de vie* », paradoxe difficile à vivre et à supporter.

La Fédération est par conséquent opposée à la mise en œuvre de ce type d'organisation du travail. Bien entendu nous devons participer activement quand il y a une négociation, d'où des recommandations.

Pour autant, dans certains cas le télétravail bien encadré peut être à certaines conditions et pour une certaine catégorie de salarié-e-s un plus : les salarié-e-s avec certains handicaps, par exemple.

²⁰ *Télétravail, rêve rejeté, réel ? Halte aux illusions dangereuses – Janvier 2010*

Quelques remarques sur le contrat de travail

En aucun cas, le télétravailleur ne doit totalement travailler à son domicile, trois jours étant le maximum.

Outre les mentions obligatoires concernant le CDI, il doit notamment porter sur les points suivants :

- 1) Le principe d'une période d'adaptation au télétravail pendant laquelle le salarié ou l'employeur peuvent décider de mettre fin au télétravail.
- 2) Le descriptif du poste, du temps et de la charge de travail correspondante.
- 3) Les plages horaires d'accessibilité du télétravailleur.
- 4) Le ou les lieux de travail et la rémunération.
- 5) Les règles d'utilisation du système informatique et de traitement des données.
- 6) La prise en charge des coûts d'installation, de maintenance et d'équipements ainsi que des coûts induits.

Accords d'entreprise

Plusieurs directions d'entreprises ont négocié le télétravail. Il en est de LOGICA, d'ATOS, de ADP GSI, de T-SYSTEMS, de TELEPERFORMANCE, de WEBHELP et de CAPGEMINI...Il nous est apparu nécessaire de donner quelques axes de négociation.

Préambule

- Insister sur le caractère du volontariat ;
- Remettre la définition de l'ANI ;
- Indiquer la nécessité d'un contrat (ou avenant au contrat) de travail ;
- Eviter que cela soit un hymne au télétravail et souligner le paradoxe charge de travail/vie familiale.

Dans l'accord, doivent y figurer après le préambule :

- Une définition précise du télétravail au regard de ce que l'entreprise en attend.
- Une déclinaison de modalités spécifiques de mise en œuvre du télétravail.
- Réaffirmation que les garanties sociales de l'entreprise s'appliquent.
- Le nombre de jours de télétravail qui ne doit pas excéder 3 jours.
- Le contrat de travail devra fixer les plages horaires et la charge de travail. Les plages horaires devront être inférieures à la durée contractuelle du travail.
- Un entretien trimestriel devra avoir lieu pour examiner la charge de travail.
- Une période d'adaptation et de délai de prévenance.
- Les modalités de la réversibilité.
- Les équipements aux frais de l'entreprise :
 - Diagnostique de conformité,
 - Mise en conformité,
 - Equipement de bureau nécessaire,
 - Fournitures courantes,
 - Consommations électriques supplémentaires,
 - Location des surfaces utilisées pour le télétravail,

- Moyens pour mesurer la charge de travail au regard du temps de travail,
- Prévention de l'isolement du télétravailleur notamment par des contacts avec un référent,
- Modalités de la formation doivent être déclinées en évitant des formations totalement à distance,
- Moyens supplémentaires pour les IRP du fait de la dispersion des télétravailleurs,
- Possibilité pour les organisations syndicales de leur envoyer une communication mensuelle.

Ces éléments sont balayés de manière plus approfondie dans l'annexe 4 de la brochure.



ACCORD CADRE EUROPEEN DU 16 JUILLET 2002

1. Considérations générales

Dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, le Conseil européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords en vue de moderniser l'organisation du travail, incluant des arrangements de travail flexibles, dans le but d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et de réaliser l'équilibre nécessaire entre la flexibilité et la sécurité.

La Commission européenne, dans la seconde phase de consultation des partenaires sociaux sur la modernisation et l'amélioration des relations de travail, a invité les partenaires sociaux à engager des négociations sur le télétravail. Le 20 septembre 2001, la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC), l'UNICE/UEAPME et le CEEP ont annoncé leur intention d'ouvrir des négociations en vue d'un accord à mettre en œuvre par les organisations membre des parties signataires dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen. Par ces négociations, ils ont souhaité contribuer à préparer le passage vers l'économie et la société de la connaissance comme décidé par le Conseil européen de Lisbonne.

Le télétravail couvre un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides. Pour cette raison, les partenaires sociaux ont choisi une définition du télétravail qui permette de couvrir différentes formes de télétravail régulier.

Les partenaires sociaux considèrent le télétravail à la fois comme un moyen pour les entreprises et les organisations de services publics de moderniser l'organisation du travail, et comme un moyen pour les travailleurs de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. Si l'Europe désire tirer le meilleur parti de la société de l'information, elle doit encourager cette nouvelle forme d'organisation du travail de façon à ce que la flexibilité et la sécurité aillent de pair, que la qualité des emplois soit accrue et que les chances des personnes handicapées sur le marché du travail soient améliorées.

Cet accord volontaire a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen à mettre en œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales (1 Seul le texte anglais fait foi) spécifiques aux partenaires sociaux. Les parties signataires invitent aussi leurs organisations membres des pays candidats à mettre en œuvre cet accord.

La mise en œuvre de cet accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le champ du présent accord. Lors de la mise en œuvre de cet accord, les membres des organisations signataires évitent d'imposer des charges inutiles aux PME.

Cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant le présent accord d'une manière qui prenne en compte les besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

2. Définition et champ d'application

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Le présent accord couvre les télétravailleurs. On entend par télétravailleur toute personne qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

3. Caractère volontaire

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur, ou on peut s'y engager volontairement par la suite.

Dans les deux cas, l'employeur fournit au télétravailleur les informations écrites pertinentes conformément à la directive 91/533/CEE, en ce compris des informations relatives aux conventions collectives applicables, une description du travail à réaliser, etc. Les spécificités

du télétravail demandent normalement des informations écrites complémentaires sur des questions telles que le département de l'entreprise auquel le télétravailleur est rattaché, son supérieur immédiat ou autres personnes auxquelles le télétravailleur peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle, les modalités pour faire rapport, etc.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste, et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si un travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur. Le refus d'un travailleur d'opter pour un télétravail n'est pas, en soi, un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi de ce travailleur.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif. La réversibilité peut impliquer un retour au travail dans les locaux de l'employeur à la demande du travailleur ou à celle de l'employeur. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

4. Conditions d'emploi

En ce qui concerne les conditions d'emploi, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits, garantis par la législation et les conventions collectives applicables, que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être nécessaires.

5. Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur de toutes législations et règles de l'entreprise pertinentes pour la protection des données. Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

L'employeur informe le télétravailleur, en particulier:

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet;
- des sanctions en cas de non-respect.

6. Vie privée

L'employeur respecte la vie privée du télétravailleur.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être proportionné à l'objectif et introduit conformément à la directive 90/270 relative aux écrans de visualisation.

7. Équipements

Toutes les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts sont définies clairement avant le début du télétravail.

En règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement.

Si le télétravail est réalisé régulièrement, l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur a la responsabilité conformément à la législation nationale et aux conventions collectives en ce qui concerne les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

Le télétravailleur prend dûment soin des équipements qui lui sont confiés; il ne rassemble ni ne diffuse de matériel illicite via l'Internet.

8. Santé et sécurité

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur conformément à la directive 89/391, ainsi qu'aux directives particulières, législations nationales et conventions collectives pertinentes.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation. Le télétravailleur applique correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier l'application correcte des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité, l'employeur, les représentants des travailleurs et/ou les autorités compétentes ont accès au lieu du télétravail, dans les limites des législations et conventions collectives nationales.

Si le télétravailleur travaille à domicile, cet accès est soumis à une notification préalable et à son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

9. Organisation du travail

Dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables, le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail.

La charge de travail et les critères de résultats du télétravailleur sont équivalents à ceux de travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur. L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, telles que lui donner la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'avoir accès aux informations de l'entreprise.

10. Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que des travailleurs comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation. Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le superviseur et les collègues directs des télétravailleurs peuvent également avoir besoin d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

11. Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise. Il n'est pas fait obstacle à la communication avec les représentants des travailleurs.

Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs ou prévoyant une représentation des travailleurs. Les télétravailleurs sont inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances de représentation des travailleurs, conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé au départ.

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales.

12. Mise en œuvre et suivi

Dans le cadre de l'article 139 du Traité, cet accord-cadre européen sera mis en œuvre par les membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et du Comité de Liaison EUROCADRES/CEC), conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres.

Cette mise en œuvre sera effectuée dans les trois ans suivant la date de signature de cet accord.

Les organisations membres feront ce rapport sur la mise en œuvre de cet accord à un groupe ad hoc créé par les parties signataires sous la responsabilité du comité du dialogue social. Ce groupe ad hoc préparera un rapport conjoint sur les actions de mise en œuvre prises. Ce rapport sera préparé dans les quatre ans suivant la date de signature de cet accord.

En cas de questions sur le contenu de l'accord, les organisations membres pourront en référer conjointement ou séparément aux parties signataires.

Les parties signataires passeront en revue l'accord cinq ans après sa signature si l'une des parties signataires le demande.

Cet accord a été conclu le 23 mai et signé à Bruxelles le 16 juillet 2002 par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP en présence d'Anna DIAMANTOPOULOU Commissaire européen chargée de l'emploi et des affaires sociales.



ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TELETRAVAIL

Préambule

Les partenaires sociaux européens, UNICE, UEAPME et CEEP d'une part, et CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) d'autre part, ont conclu le 16 juillet 2002 un accord-cadre sur le télétravail. Cet accord prévoit que le cadre général qu'il établit au niveau européen doit être mis en œuvre par les organisations membres des parties signataires.

Conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux. Soucieuses de donner corps à l'engagement pris paritairement au niveau européen, les organisations soussignées ont entendu procéder à cette mise en œuvre en concluant le présent accord.

Elles expriment à cette occasion leur volonté de donner une traduction concrète à l'approche nouvelle du dialogue social européen que constituent les « *accords volontaires* ». Elles entendent ainsi privilégier la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne les textes européens.

Considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches ;

Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue et que, notamment, les possibilités offertes aux personnes handicapées sur le marché du travail soient renforcées tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi ;

Considérant que le télétravail peut constituer un facteur de développement économique et une opportunité pour l'aménagement du territoire de nature à favoriser l'emploi et à lutter contre la "désertification" de certains territoires ; Constatant que le télétravail peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade,...) et répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés (conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, modernisation de l'organisation du travail, organisation spécifique...) ; les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après.

Article 1 - Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides.

Elle inclut les salariés « *nomades* » mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

Article 2 - Caractère volontaire

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie des conditions d'embauche du salarié ou être mis en place, par la suite, sur la base du volontariat. Dans ce cas, il doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande. Dans tous les cas, l'employeur fournit par écrit au télétravailleur l'ensemble des informations relatives aux conditions d'exécution du travail y compris les informations spécifiques à la pratique du télétravail telles que le rattachement hiérarchique, les modalités d'évaluation de la charge de travail, les modalités de compte rendu et de liaison avec l'entreprise, ainsi que celles relatives aux équipements, à leurs règles d'utilisation, à leur coût et aux assurances, etc. Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas la qualité de salarié du télétravailleur. Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat de travail. En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

Article 3 - Réversibilité et insertion

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification. Il bénéficie d'une priorité d'accès à ce poste.

Article 4 - Conditions d'emploi

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

Article 5 - Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également : de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet et, en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via l'Internet ; des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

Article 6 - Vie privée

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. A cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé.

La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 7 - Équipements de travail

Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

Article 8 - Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect. L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité. Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

Article 9 - Organisation du travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables. La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repères moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos. L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie.

Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

Article 10 - Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail.

Le responsable hiérarchique et les collègues directs des télétravailleurs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article 11 - Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés qui travaillent dans les locaux de l'entreprise, notamment en ce qui concerne leurs relations avec les représentants du personnel et l'accès aux informations syndicales, y compris par les intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives

du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le document prévu à l'article 2 ci-dessus. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées. Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel.

Article 12 - Application

La définition du télétravail visée au 1er alinéa de l'article 1 du présent accord ne peut faire l'objet d'une dérogation. Il ne peut être dérogé, pour son application, aux dispositions des articles 2, 4, 6, 8, 9, 10 et 11 ci-dessus.

Il ne peut également être dérogé au principe de réversibilité et d'insertion posé par l'article 3 ci-dessus, ni au 1er alinéa de l'article 7, dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

Article 13 - Suivi

Les signataires du présent accord informeront les organisations européennes, signataires de l'accord cadre du 16 juillet 2002, dont elles sont membres des résultats des présentes négociations et des modalités d'application de l'accord-cadre européen qu'elles ont décidées selon les dispositions de l'article 12 dudit accord.

Article 14 - Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Fait à Paris, le 19 juillet 2005

Pour le MEDEF
Pour la CGPME
Pour l'UPA
Pour la CGT-FO

Pour la CFDT
Pour la CFE-CGC
Pour la CFTC
Pour la CGT

RAISONS DE LA SIGNATURE DE L'ACCORD INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 PAR LA CGT

ENJEU ET CONTEXTE DE LA NEGOCIATION

C'est la première transposition d'un accord-cadre européen signé par l'ensemble des partenaires sociaux (UNICE, UEAPME, CEEP, CES).

La CGT avait émis un avis favorable. Pour mémoire le 11 juin 2002 le projet d'accord européen avait été communiqué aux organisations de la CGT.

Il s'agissait pour la CGT que ces télétravailleurs (1 200 000, soit 7% du salariat) soient considérés « *comme des salarié-e-s à part entière et non entièrement à part* » et qu'ils bénéficient donc des mêmes garanties collectives auxquelles s'ajoutent des garanties spécifiques, liées à la forme d'organisation de leur travail (protection de la vie privée, présomption d'accidents du travail, volontariat et droit de réversibilité du télétravail ...).

L'enjeu principal de cette négociation était de transformer et d'enrichir l'accord européen pour obtenir un accord interprofessionnel normatif qui accorde une sécurisation des droits des télétravailleurs applicable directement pour toutes les branches et les entreprises.

Le Medef, farouchement opposé à cette condition, s'est trouvé battu face à un front syndical uni (à un moindre niveau la CFDT) sur la normativité durant les trois négociations « *marathon* ».

A de multiples reprises, il a évoqué la « *position commune* » adoptée par quatre organisations syndicales (la CGT non signataire) qui permet de déroger à la hiérarchisation des normes sociales et a tenu à le mentionner dans le préalable. Néanmoins, il a dû céder jusqu'à effacer cette « *référence* », la CGT, FO, la CFTC et la CGC le pointant comme une exigence impérative préalable à toute signature éventuelle.

CONTENU DE LA NEGOCIATION

Toutes les « possibilités concrètes » de garanties collectives des télétravailleurs dans l'accord-cadre européen sont transformées en garanties normatives dans l'accord interprofessionnel, dont notamment :

- Le caractère volontaire du télétravail selon lequel le salarié peut choisir le télétravail avec l'impossibilité de considérer le refus du télétravail comme un motif de licenciement.
- Le droit de réversibilité qui permet au télétravailleur de mettre fin au télétravail et d'occuper un poste dans les locaux de l'entreprise à égale qualification.
- L'équipement avec la prise en charge obligatoire de l'entretien, de l'adaptation et du coût par l'employeur, y compris lorsque le télétravailleur, exceptionnellement, utiliserait son propre matériel (progrès par rapport à l'accord de branche du commerce où seul l'employeur était décideur en la matière).

LES POINTS DURS DE LA NEGOCIATION ONT CONCERNE TROIS ASPECTS

- **TOUT D'ABORD UNE DEFINITION NORMATIVE DU TELETRAVAIL** obtenue difficilement (cf. article 12 « *La définition du télétravail visée au 1^{er} alinéa de l'article 1 ne peut faire l'objet d'une dérogation* »). Il s'agissait d'éviter de multiplier les différentes formes d'appellation du télétravail et ainsi s'auto-affranchir, localement ou dans les branches professionnelles, de l'accord interprofessionnel.
- **D'AUTRE PART, L'INCLUSION DES SALARIE-E-S « NOMADES »** qui utilisent les nouvelles technologies, dans la définition du télétravail, ce que voulait exclure le Medef alors qu'ils représentent à ce jour la majorité des télétravailleurs, et sont privés des garanties collectives sur le télétravail, y compris lorsqu'il existe un accord de branche (ce qui n'est plus le cas avec le projet d'interprofessionnel).
- **ENFIN, LA QUESTION DE CONTRATS D'EMBAUCHE EXCLUSIVEMENT DE TELETRAVAILLEURS** qui permettraient la création de sociétés prestataires de services de télétravail ou d'entreprises qui pratiquent une mixité de contrats d'embauche (salarié-e-s et télétravailleurs).

Ce point de la négociation reste décevant. Ces contrats d'embauche de télétravailleurs remettent en cause le volontariat et la réversibilité. Ils peuvent aussi aboutir à une discrimination entre salarié-e-s.

La CGT s'est trouvée isolée sur ce point. En revanche, avec FO, la CGT a obtenu, lorsqu'un contrat d'embauche en télétravail existe et si l'entreprise emploie aussi des salarié-e-s « à demeure » dans ses établissements, une clause de réinsertion prioritaire dans les locaux de l'entreprise.

La CGT a signé l'accord parce qu'il est plus contraignant pour les employeurs que l'accord-cadre européen. C'est un accord normatif et il s'avère plus favorable aux travailleurs selon les deux principaux accords de branche qui existent chez France Telecom et dans le commerce. Ceux-ci devront s'y conformer.

Par ailleurs, des dispositions particulières applicables dans cet accord interprofessionnel pourront servir de points d'appui pour les étendre à tous les salarié-e-s de l'entreprise : l'existence de dispositifs de suivi de la charge de travail (question très sensible pour l'encadrement notamment) et la possibilité d'utiliser les mails et intranets syndicaux.

Néanmoins, l'isolement de la CGT sur cette question n'a pas permis de gagner le refus de contrats d'embauche particuliers aux télétravailleurs. FO, la CFTC et la CGC estimant que cela existait déjà et donc inutile à combattre, la CFDT y étant favorable.

Annexe 4

QUELQUES ELEMENTS SUR L'ACCORD DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TELETRAVAIL

Préambule

Son objet est de moderniser l'organisation du travail et de concilier vie professionnelle et vie sociale.

Article 1 Définition

Le télétravailleur est identifié comme tel dans le registre du personnel. C'est un salarié qui effectue du télétravail. Il doit y avoir un accord de branche ou d'entreprise précisant le champ et les catégories de salariés concernés.

Le télétravailleur peut exercer son activité sous diverses formes :

- le télétravail à domicile : il s'agit de la modalité la plus répandue. Le travail est effectué à domicile par le salarié avec le support d'équipements électroniques mis à disposition par l'employeur.
- le télétravail pendulaire : le télétravail est exercé dans deux ou plusieurs lieux selon un rythme et des modalités prédéfinies. Le salarié passe un certain pourcentage de son temps dans l'entreprise, et le reste du temps, il travaille à distance.
- Les centres de télétravail : Dans la même logique, le télétravail peut être exercé hors du domicile mais à proximité immédiate de ce dernier, au sein d'un lieu fixe désigné sous des terminologies aussi variées que « *télécentres* », « *télécottages* », « *téléspaces* », « *centres de proximité* » ... Il y en a de deux sortes : le bureau satellite et le bureau voisinage.
- Le travail mobile : le télétravail peut aussi s'effectuer à l'extérieur avec rattachement à un lieu fixe. Il est pratiqué par des personnes dont l'activité nécessite de nombreux déplacements et qui, grâce aux moyens de communication électronique de type portatif peuvent rester en contact permanent avec leur employeur et fournisseurs. De plus il est en contact avec ses clients.

Le travail offshore : il s'agit de faire réaliser des travaux à distance par des salariés domiciliés à l'étranger.

Article 2 : Caractère volontaire

Il ne peut avoir lieu que sur la base du volontariat. Il nécessite une période d'adaptation et un délai de prévenance.

Pour la CGT, cette période d'adaptation ne peut être inférieure à 3 mois et avec un délai de prévenance à 1 mois.

Il faut s'assurer que cette période d'adaptation et sa rupture n'occasionnent aucun frais pour le salarié.

En tout état de cause, le travail salarié faisant l'objet d'un contrat de travail, il convient de préciser dans un avenant les modalités pratiques d'exercice du télétravail et d'être claire sur les responsabilités et engagements de chacune des parties. De ce point de vue, la position de faiblesse du télétravailleur par rapport à l'employeur est réelle.

Enfin, nous estimons que le CHSCT doit être informé de la mise en place du télétravail. En effet, le chef d'entreprise doit informer et consulter le comité avant toute modification ayant un impact sur l'hygiène, la sécurité ou les conditions de travail « *notamment avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail* » (article L 236 al 2 du code du travail). Dans ce cadre, l'introduction du télétravail induisant une transformation importante des postes de travail nécessite également l'information et la saisine pour avis du CHSCT.

Article 3 : Réversibilité et insertion

Il vaut mieux encadrer cette réversibilité par un accord collectif qui lui-même se déclinera dans les contrats de travail.

Article 4 : Conditions d'emploi

Deux éléments :

- Le télétravailleur bénéficie des accords applicables aux salariés travaillant dans les locaux.
- Un accord spécifique doit être négocié.

Article 6 : Vie privée

Un article important ! Cette plage horaire doit en tout état de cause être inférieure à la durée contractuelle, afin de laisser le temps au salarié de se préparer et d'être réellement dans son travail.

D'autre part,

- 1 Les moyens de surveillance doivent être proportionnels à l'objectif poursuivi (article L-1121-1 du Code du Travail)
- 2 Le télétravailleur doit être informé (Articles L-1221-9 et L-1222-4 du Code du travail)
- 3 La mise en place du télétravail doit faire l'objet d'une consultation du Comité d'Entreprise (Article L-2323-32 du Code du Travail).

Article 7 : Equipements de travail

Tous les coûts des équipements sont pris en charge par l'employeur :

- ◆ Conformité des installations électriques et des lieux de travail
- ◆ Equipement de bureaux : table/ chaise/ armoire
- ◆ Fournitures courantes : papier, crayons, affranchissement postal, téléphone (une ligne dédiée).
- ◆ Consommation électrique
- ◆ Loyer de l'espace de télétravail

Il faut refuser le forfait et travailler à partir de factures réelles.

Cela nécessite aussi qu'une assurance, pour ce matériel, soit prise par l'employeur. En cas de panne empêchant le télétravailleur de fournir sa prestation, non seulement le salarié continue d'être rémunéré mais surtout, l'employeur doit s'engager au dépannage sous les 24 heures. Cela signifie qu'il faut intégrer un process de dépannage, c'est-à-dire de mettre en place une procédure afin que l'employeur soit saisi immédiatement du problème.

Article 8 : Santé et sécurité

Le seul problème que nous pouvons rencontrer est le télétravail à domicile. Dans le cas où le télétravailleur pourrait refuser une visite du CHSCT, il faut que l'accord précise les éléments à mettre à disposition du CHSCT afin que celui-ci puisse vérifier que les dispositions relatives à la santé et la sécurité sont appliquées.

Une question demeure posée, celle relative à l'accident du travail. Un accident du travail est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. En ce qui concerne le télétravail nomade, en application de la jurisprudence de la cour de cassation relative aux accidents de mission, l'accident sera présumé avoir un caractère professionnel.

Pour le télétravail à domicile, la solution passe par l'instauration d'une présomption d'accident du travail en cas d'un accident à domicile.

Article 9 : Organisation du travail

L'organisation du travail

La vraie question est celle de l'adéquation entre la charge de travail et la durée du travail. Cela revient à trouver un moyen de quantifier cette charge en temps, tout en l'évaluant au mieux.

En éliminant la présence physique des salariés au sein de l'entreprise, l'employeur peut se soustraire à son obligation de mesurer leur temps de travail et déployer, de manière plus opaque, des stratégies visant à la dissimulation du travail effectif et à la réintroduction du travail à la tâche. D'ailleurs le rapport Breton remarque que « *l'évaluation du temps de travail ne pose pas de difficulté : [...] un étalonnage est réalisable par référence au temps passé en entreprise, pour réaliser des travaux identiques* ». Et d'ajouter « *certain salariés, par la nature de leur tâche, ou en raison des conditions particulières de son exécution, se trouvent exclus de la stricte application de la législation de la durée du travail* ».

L'isolement

Il faut que dans l'accord figure l'obligation pour le télétravailleur de se rendre dans l'entreprise une fois par semaine pour rencontrer les salariés, les élus, les membres des organisations syndicales et sa hiérarchie. Ce temps est bien entendu du temps de travail effectif. L'alternance entreprise travail à domicile permet de vaincre le sentiment d'isolement possible.

Article 10 : Formation

Il faut éviter les formations à distance.

Le télétravailleur doit recevoir une formation sur les technologies du télétravail.

Article 11 : Droit collectif

Du fait de la dispersion des télétravailleurs, il faut que dans l'accord figure tant au point de vue financier qu'en terme de temps, des moyens supplémentaires pour permettre aux élus d'avoir des contacts avec les télétravailleurs, mais aussi pour permettre aux télétravailleurs d'exercer un mandat.

Il faut aussi prévoir les modalités d'exercice des mandats du télétravailleur.

Il faut noter qu'avec le télétravail, la crise d'efficacité de la représentation des salariés est à double sens :

→ D'une part, le salarié représenté éprouvera les plus grandes difficultés à contacter ceux qui sont sensés le représenter et le défendre car il ne côtoiera pas les représentants sur son lieu de travail et la prise de contact supposera des démarches au-delà de la durée habituelle de présence sur le lieu de travail, en sus des autres obligations du salarié (temps de transport, obligations familiales), etc.

→ D'autre part, le représentant du personnel assumera son mandat dans des conditions ingrates et malaisées puisqu'il est privé du contact avec une grande partie de ceux qu'il est censé représenter.

Le représentant du personnel pourrait voir l'efficacité de son action diminuée dans la mesure où il ne sera plus informé en temps réel de la situation concrète et des difficultés des salariés dans l'entreprise, que ceux-ci ne peuvent plus l'aider à assumer son mandat. Cela qui conduit à des degrés divers, à une perte de légitimité de la représentation du personnel et à une crise des vocations en son sein.

Mais un accord d'entreprise « *Bull la Défense du 14 septembre 1994* » a prévu dans son article 8 que « *les délégués disposeront de la liste complète des personnes en télétravail, ils s'engagent à respecter la confidentialité des informations en leur possession* ».

Dans le cadre de leur mission, ils peuvent contacter les télétravailleurs par fax ou messagerie électronique ou vocale, en respectant les règles et procédures utilisées pour joindre les télétravailleurs.

Enfin l'objectif assigné à la liberté d'affichage, qui était de permettre aux représentants du personnel de donner des informations aux salariés en temps réel ne peut plus être atteint dès lors que l'affichage risque de ne pas être lu par les télétravailleurs ou qu'il ne sera pas lu en temps utile. Pour tenir compte de l'éloignement de certains salariés intérimaires de l'entreprise qui les emploie, le Code du travail prévoit : « *Dans les entreprises temporaires, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois* ».

Cette disposition législative alors novatrice a été complétée par des dispositions d'un accord professionnel dans le domaine des entreprises de travail temporaire en date du 8 novembre 1984.

Cette disposition est facilement transposable dans l'hypothèse où les télétravailleurs seraient intéressés et qu'elle assurerait de manière efficace la transmission des informations à nature syndicale au profit du télétravailleur.

Plus largement, il faut que cette disposition soit étendue à l'ensemble des salariés qui effectuent leur travail à l'extérieur de l'entreprise qui les paie : transmission par courrier postal ou électronique, utilisation de moyens de communication propres à l'entreprise ...

LOI DU 9 JUIN 2009 DITE « PETITE LOI » (TEXTE N° 298) PROMOTION DU TELETRAVAIL

Article 9

Le chapitre II du livre II de la première partie du code du travail complétée par une section 4 ainsi rédigée :

« *Section 4* »

Télétravail

« Art L. 1222-9. – Sans préjudice de l’application, s’il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d’organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l’employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l’information dans le cadre d’un contrat de travail ou d’un avenant à celui-ci.

« *Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l’entreprise qui effectue, soit dès l’embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au précédent alinéa.*

« *Le refus d’accepter un poste de télétravailleur n’est pas un motif de rupture du contrat de travail.*

« *Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.*

« *A défaut d’accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.*

« Art. L. 1222-10. – Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l’employeur est tenu, à l’égard du salarié en télétravail :

« *1° de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l’exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;*

« 2° d'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipement ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telle restrictions ;

« 3° de lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout emploi de cette nature ;

« 4° (nouveau) de fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter. »

Article 9 bis (nouveau)

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, la mise en œuvre du télétravail est considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Article 10

Après le cinquième alinéa de l'article L. 5313-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« les maisons de l'emploi ont également pour mission de promouvoir les offres d'emploi proposées en situation de télétravail ».

Article 11

Dans un délai d'un an à compter de la date de la promulgation de la présente loi, le gouvernement présente un rapport au parlement sur les mesures visant à promouvoir et à développer le télétravail au sein des administrations publiques.

Annexe 6



ANA DOC



Pilotage : ADESATT
Réalisation : IDC
Restitution de l'étude : 15 décembre 2010

Ce bulletin est destiné à faire part de nos analyses concernant les études de l'OPIIEC, ADESATT, OPML...

ORGANISATIONS VIRTUELLES: PILOTAGE ET CYBERSURVEILLANCE

Ce texte est consacré au décryptage des deux études et enquêtes réalisées du 11 mai 2010 au 15 décembre 2010 commandées par l'ADESSAT et intitulées : **Les organisations virtuelle du travail - Pilotage et cyber surveillance.**

Il nous a paru nécessaire et important d'apporter notre propre analyse pour sortir de sa vision purement patronale, d'en tirer nos propres conclusions et surtout de pouvoir en dégager des repères revendicatifs. Afin de mieux appréhender cette étude il est utile de s'approprier quelques chiffres, l'on estime à seulement 9% le nombre de télétravailleurs dans la population active en 2010 en France contre 18% en moyenne en Europe et plus de 30% en Finlande, Suède et Etats Unis.

Le gouvernement a lancé le 19 juillet 2011 une énième étude sur la pratique du travail dans les grandes entreprises (une douzaine participe à l'étude), les conclusions sont attendues fin 2011.

VERS UNE ORGANISATION VIRTUELLE DE L'ENTREPRISE

La cyber-surveillance et TICs : Éléments indissociables pour les employeurs ?

Ce n'est pas novateur, les employeurs souhaitent de plus en plus exercer un contrôle sans limite de leurs salarié-e-s qu'ils soient aussi bien dans l'entreprise qu'à l'extérieur, voir dans certain cas par intrusion dans la sphère privée. En effet, les possibilités offertes aux employeurs par les nouvelles technologies sont exorbitantes.

Communément appelées cyber surveillance, elles sont reprises intégralement dans les études réalisées.

Nous les connaissons déjà elles regroupent tous les moyens de surveillance et de contrôle souvent à la limite de l'espionnage (Identification physique par cartes et badges, biométrie, vidéo surveillance, identification logique, géo localisation) sans compter sur les enregistrements des appels téléphoniques largement pratiqués depuis maintenant des décennies.

Mais cela ne paraît pas suffisant aux yeux des employeurs, puisque ces dispositifs de surveillance accrue de l'activité des salarié-e-s sont complétés souvent par d'autres contrôles indirects dits de contenus informatiques. Sous couvert de la préservation de l'intérêt de l'entreprise, l'employeur a la main mise sur les messageries, la traçabilité Web...

En effet, les administrateurs placés sous les directives des patrons peuvent, en utilisant certains logiciels licites et en invoquant une recherche d'optimisation du système, obtenir en un clic un journal retraçant l'ensemble des activités des réseaux (temps de connexion, téléchargement, ouverture des fenêtres...)

Malgré l'importance des systèmes de surveillance précités il est étonnant que cette enquête relève que **seul 5% des entreprises interrogées (tous secteurs confondus) indiquent être satisfaites du suivi de l'activité des salarié-e-s avec les TICs.**

Les organisations d'entreprises virtuelles :

L'Etude fait référence à plusieurs types d'organisations d'entreprises virtuelles : classique, matricielle, télétravail, réseaux, plateformes collaboratives, mais quel que soit le mode organisationnel le problème ne change guère.

Les avantages sont captés par les employeurs bien trop souvent au dépend des salarié-e-s.

Néanmoins, nous le découvrirons plus loin, une frange marginale de salarié-e-s tire son épingle du jeu, ce sont celles ou ceux qui de part leur niveau de compétence très élevé, donc très recherchés, sont en position de force vis-à-vis de leur employeur.

Avantages et inconvénients pour qui ?

Zoomons sur le paragraphe avantages-inconvénients commun aux différents types d'organisations mis en avant par cette étude qui distingue clairement à qui profite les avantages et qui supporte les inconvénients quelque soit le modèle d'organisation retenu.

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilité • Proximité • Productivité • Transparence • Modernisation de l'organisation du travail • Développement durable, empreinte carbone 	<ul style="list-style-type: none"> • Cohésion d'équipe ,réduction des échanges informels • Isolement des salariés • Manque d'encadrement • Sécurité informatique • Respect de la vie privée des salariés • Respect des conditions de travail • Problème de liaison avec les IRP • Respect des droits des salariés

La colonne « inconvénients » ne nous apprend pas grand-chose si ce n'est que le télétravail peut dans certains cas accentué la dégradation des conditions de travail déjà bien trop souvent difficile à supporter par les travailleurs dans le cadre d'une organisation classique.

On constate sans surprise que l'avènement des nouvelles technologies n'a pas fait disparaître du logiciel patronal les termes qui lui sont si chers, bien au contraire les items Flexibilité, Productivité, se retrouvent placés en avantages dans l'étude, inutile de rappeler que c'est justement ce que nous combattons au quotidien !

Nous ne pouvons pas d'avantage croire que la modernisation de l'organisation du travail soit un avantage sauf à faire preuve d'une certaine naïveté, car, hier comme aujourd'hui, les révolutions technologiques pour la plupart d'entre elles n'ont pas libérées les

travailleurs mais les ont asservies un peu plus. Nul doute que notre position aurait été différente si les travailleurs étaient eux-mêmes maître de cette modernisation.

En effet, s'il l'on prend l'isolement du salarié, il est nécessaire de rappeler que celui-ci découle bien souvent et directement d'un choix délibéré du patron, cette pratique existant dans de nombreuses entreprises à travers la mise en concurrence entre les salarié-e-s, qu'il soit en entreprise ou pas.

Est invoqué également le problème de liaison avec les institutions représentatives du personnel, alors que dans notre réalité c'est plutôt l'inverse qui est voulu par le patronat : surtout éviter que les salarié-e-s soit au contact de leur représentant.

La réduction des échanges informels et la cohésion d'équipe reste un réel problème, l'on pourrait rajouter la convivialité et la solidarité entre salarié-e-s, mais il faut là encore se poser les bonnes questions, la réduction des temps de pause, le contrôle excessif du temps de travail, l'individualisation des systèmes de rémunération sont autant de facteurs impactant de manière considérable les relations entre les salarié-e-s.

Les entreprises ayant depuis peu la fibre écologique, arrêtons-nous un très court instant sur l'aspect

développement durable placé par l'étude en « Avantage » : utilisation du haut débit, webcam, téléconférence, aucun transport quotidien...

Là encore il faut nuancer : le télétravailleur chauffe son appartement, fait tourner son électroménager et bien souvent, pour améliorer son confort professionnel se suréquipe en matériel informatique. Ce sont là autant d'actions dont les empreintes carbone s'avèrent supérieures à celles d'un salarié au sein de l'entreprise.

Le développement du télétravail à domicile, freiné par le dogme patronal ?

Du regard des entreprises et des managers :

L'étude menée confirme largement. La réticence des employeurs au télétravail : à la question

« Quelle est la position de la Direction générale sur le télétravail à domicile ? »

Ils répondent :

28 % Tout à fait contre et elle n'accepte pas cette pratique.

30 % En défaveur mais elle accepte cette pratique de manière marginale (occasionnelle).

31 % En faveur mais elle ne souhaite pas étendre largement cette pratique

11 % En faveur, elle souhaite encourager cette pratique

Entreprises de l'ingénierie sont tout à fait contre (44%) et le Management dans une moindre mesure (25%)

Les petites entreprises (10 à 19 salarié-e-s) sont tout à fait contre (32%) contre 15% pour les entreprises de plus de 100 salarié-e-s.

Il est bon de retenir que le management c'est-à-dire l'encadrement est en net décalage avec les directions tout du moins sur ce point.

Il est cependant important de pondérer car d'autres études plus anciennes mais plus fines démontrent, que certains managers préfèrent avoir leurs équipes sous les yeux, afin de maintenir les pressions sur celles-ci. Les objectifs commerciaux n'y sont pas étrangers. Concrètement une large majorité des Directions sont réticentes à la mise en place du télétravail. On devine que la simple idée de perte de contrôle sur leurs salarié-e-s (bien que cela relève d'un manque de confiance) reste le frein principal à l'option télétravail.

Du point de vue des salarié-e-s

Pas d'engouement général :

Trois quart des salarié-e-s travaillant au sein des 415 entreprises auditionnées n'ont formulé aucune demande de télétravail, il existe peu de différences en fonction des effectifs mais moins de demandes dans les petites structures.

Des disparités importantes suivant les secteurs :

Autre chiffre intéressant à méditer, celui des différences importantes entre les secteurs, on note en effet que les demandes émanant des salarié-e-s sont bien plus importantes dans l'édition puisque près de 41% sont favorables au télétravail contre à peine 18% dans l'ingénierie.

Cela indiquerait-il que les conditions de travail dans le secteur de l'édition sont moins favorables que dans l'ingénierie ?

Fuir de mauvaises conditions de travail, principale motivation des salarié-e-s

Interrogés sur les principales raisons de leurs demandes pour travailler aux horaires de bureaux à leur domicile (Enquête menée auprès de 415 entreprises), les salarié-e-s répondent :

- **Le temps de transport excessif 42%**
- **Besoin de travailler au calme 25%**

- **Equilibre de vie 22%**
- **Meilleures conditions de travail 22%**

Pour vivre heureux, travaillons cacher !

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, le travail à domicile reste une échappatoire pour la plupart des salarié-e-s dont les conditions de travail en entreprise se dégradent de jour en jour. Ils mettent en lumière les problématiques telles que le besoin de travailler au calme. On mesure ici concrètement les incidences du travail en « open space », la réduction des espaces de travail, des sollicitations permanentes grâce aux nouveaux outils informatiques et téléphoniques (agendas partagés , smart phone, alerte mail...)

De plus à aucun moments les salarié-e-s n'évoquent les bienfaits de l'évolution technologique ou la globalisation économique mais nous ramènent simplement aux problèmes sociétaux plus larges et profonds que subissent la plupart des travailleurs quotidiennement telle la dégradation des services publiques comme les transports, la hausse des prix de l'immobilier qui éloignent de plus en plus les salarié-e-s de leur lieu de travail, le coût des carburants...

Le choix exclusif des salarié-e-s ?

Une autre grande illusion

Autre constat déroutant, les différents facteurs qui amènent les salarié-e-s à opter pour le télétravail, quand cette possibilité leur est offerte, ne sont pas ceux que l'on croit.

En effet, le télétravail ne découle pas du « choix libre et éclairé » du salarié mais des conséquences directes des orientations stratégiques du patronat: déménagement, réduction des espaces de travail, éclatement des sites...

Bien que l'étude parle « d'événement affectant l'organisation de l'entreprise » il s'agit ni plus ni moins d'adaptations contraintes pour le salarié qui souhaite garder son emploi et n'a pas d'autre possibilité que de se plier au pouvoir de direction de son employeur au risque, en cas de refus, de perdre son travail.

D'autres motifs amènent les entreprises à proposer le télétravail à leurs salarié-e-s, il convient à notre sens pour mieux appréhender cette étude en distinguer deux catégories :

Les gagnants : Cette catégorie très marginale, concerne certains profils dont l'expérience professionnelle et le niveau de compétence sont très élevés. Ces derniers se placent en position de force vis-à-vis de l'employeur, position renforcée par

la crainte de perdre des compétences pointues).

Dans ce cas le choix est opéré et imposé par le salarié à l'entreprise.

Les perdants : En ce qui concerne la deuxième catégorie, d'après nous de loin la plus importante, le télétravail est utilisé, comme par exemple, « un avantage en remplacement d'augmentations salariales » pour reprendre les items précis de l'étude. Comme beaucoup d'autres salarié-e-s le télétravailleur doit faire les frais d'une politique de chantage : pseudo liberté offerte par le patron en échange d'un salaire indécent.

La problématique commune « le télétravail gris »

Par contre, que ce soit l'une ou l'autre de ces catégories la plupart des entreprises ignorent totalement le télétravail occasionnel, à faible fréquence ou touchant peu de salarié-e-s. Dans ces cas le terme « télétravail gris » a été retenu par les chargés de l'étude.

Rappelons, là encore, les responsabilités des entreprises car le "télétravail gris" est celui qui résulte d'une tolérance ou même d'une incitation de la part de l'employeur sans que les conditions de télétravail fassent l'objet d'un accord d'entreprise ou sans que la relation soit contractualisée par un avenant au contrat de travail.

Bien qu'un accord national interprofessionnel existe depuis 2005, les entreprises, sont peu enclin à formaliser le télétravail par avenant au contrat de travail ou en prenant appui sur un accord d'entreprise. Seules les entreprises de dimension internationale, c'est-à-dire une poignée ont franchi le pas (Oracle, Microsoft, Accenture...).

Des coûts et risques supplémentaires à supporter :

« Aide toi... le patron t'aidera »

Interrogées, 177 entreprises employant des télétravailleurs nous disent qu'elles se limitent à prendre en charge le strict minimum qu'elles jugent bien entendu essentiel et suffisant pour que le travail soit effectué : ligne téléphonique et haut débit, ordinateur, consommable...

- **21% des entreprises ne disent rien prendre en charge et ne rien mettre à disposition du télétravailleur.**
- **Les entreprises qui prennent en charges les frais d'habitation réservés au télétravail ne sont que 6%**

Plus grave encore, bon nombre de sociétés ignorent ou méconnaissent leurs obligations envers le télétravailleur en ne mettant pas en place les couvertures d'assurances obligatoires et nécessaires.

- **23% des entreprises avouent ne pas disposer de ce type de couverture d'assurance**
- **24% des entreprises ne savent pas**
- **Seul 12% bénéficient d'une couverture pour le travail à domicile formalisé**

La formalisation du télétravail, oui mais à très petit pas de géant

Comment s'opère dans les entreprises la formalisation du télétravail, (Etude menée auprès de 177 entreprises) viennent en premier lieu : l'avenant au contrat de travail ou le contrat initial, réciproquement 32% et 20%, l'utilisation du règlement intérieur, et d'autres outils RH oscille entre 6 à 4%. Les accords d'entreprises ne représentent qu'à peine 1% et sont majoritairement conclus dans les grandes entreprises (Acenture, Atos origin, Oracle ...)

Réticence à la formalisation, un grand point d'interrogation

Peu d'entreprises ont été enclines à se dévoiler. En effet, seules 79 se sont livrées aux enquêteurs :

- **82% souhaitent que le recours à cette pratique reste informel.**
- **32% pas de demande de la part des salarié-e-s.**

Il convient de nous interroger sur cette réticence à la formalisation :

- **La taille des entreprises a-t-elle une incidence directe ?**
- **Le fait de ne pas formaliser aurait-il des avantages « cachés » pour les patrons ?**
- **Existe-t-il un lien entre la faiblesse des demandes des salarié-e-s et les conditions de travail proposées ou imposées au futur télétravailleur ?**

L'étude menée ne nous en dit pas plus, mais nous pouvons aisément faire un lien entre la taille des entreprises et le taux de formalisation.

Quant à la non formalisation, elle découle implicitement de la volonté de certains patrons, ces derniers ayant compris qu'ils pouvaient en tirer des avantages non négligeables : télétravail imposé, absence de clause de retour, transfert de charges financières sur les salarié-e-s (pas de prise en charge du matériel, absence de couverture

d'assurance...), non paiement des heures supplémentaires...

Reste l'argument reposant sur la faiblesse des demandes des salarié-e-s qu'il convient aussi de pondérer. En effet, qu'en est-il si le télétravail ne s'inscrit pas dans la politique de l'entreprise ? Si aucune garantie n'est offerte au candidat ?

A préconisations patronales minimales... revendications syndicales maximales !

L'IDC dans le cadre de cette étude indique quelques menues préconisations pour favoriser la mise en place et le pilotage d'organisations virtuelles : Promotion, encadrement, sécurité et prévention des risques, durée du travail, guide des bonnes pratiques... De toute évidence, on s'en doutait, les préconisations faites sont bien maigres, pour la CGT, il faut aller beaucoup plus loin afin d'apporter au télétravailleur, un réel statut et de véritables garanties sociales.

Au même titre que tout salarié, le télétravailleur doit disposer d'un contrat de travail précisant les modalités spécifiques à sa situation, en se référant aux règles préalablement et collectivement négociées au niveau interprofessionnel ou de la branche ou de l'entreprise.

Les instances représentatives du personnel doivent être consultées et informées sur le télétravail.

Sans aucune restriction les télétravailleurs doivent bénéficier pleinement des conditions d'exercice du droit syndical, participer aux élections, se faire porter candidats...

Le télétravail doit reposer prioritairement voire exclusivement sur la règle du volontariat du salarié.

Chaque télétravailleur a droit :

- au respect de sa vie privée.
- à l'expérimentation et au retour dans son poste initial.
- à un équipement et un environnement professionnel de qualité dont les coûts sont entièrement supportés par les employeurs.
- à une formation spécifique liée au contexte de son activité professionnelle.
- à l'information professionnelle et syndicale, au moyen des différents

supports existants pour l'ensemble des salarié-e-s.

➤ à une présence physique régulière dans les locaux de l'entreprise, avec ses collègues, sa hiérarchie.

➤ Le télétravailleur doit pouvoir disposer des mêmes droits que l'ensemble des salarié-e-s et doit pouvoir négocier et mesurer son temps et sa charge de travail.

➤ Les effets du télétravail doivent faire l'objet d'études à l'initiative des pouvoirs publics en partenariat étroit avec les organisations syndicales de salarié-e-s.

➤ à une gestion de parcours professionnel prenant en compte la spécificité de son environnement de travail.

➤ à un encadrement effectué par des managers formés aux spécificités du télétravail.

En tout état de cause une brochure de la Fédération est en cours d'élaboration qui précisera nos analyses et notre position sur cette question.