

LE TÉLÉTRAVAIL

Le sujet du télétravail fait surface dans les IEG. Quelques tentatives d'Accords d'entreprise (RTE, prochainement EDF,...) nous font penser que la signature par les représentants du patronat et toutes les fédérations syndicales de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 est tombée dans les oubliettes. Cet Accord, base de toute discussion pour application dans nos entreprises, intègre les obligations des parties prenantes (salarié et entreprise). Vous trouverez ci-joint une synthèse de cet Accord, les avantages et inconvénients de ce dispositif et les exigences de FO-Cadres dans le domaine.



Le changement de mode de travail, encouragé par le développement des technologies de l'information et de la communication, a fait de l'entreprise un lieu non indispensable pour l'exécution du contrat de travail.

C'est dans un tel contexte, que le télétravail a fait son apparition et que par la même occasion, il a fait l'objet d'un encadrement de la part des partenaires sociaux. Ils considèrent entre autres que c'est un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail, un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et enfin un moyen de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches.

C'est d'ailleurs avec ces principes que l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 (transcription de l'accord cadre européen de juillet 2002) a été signé par l'ensemble des organisations patronales et syndicales.

Dans cet accord figure une définition du télétravail similaire à celle du Code du Travail et qui le présente de la manière suivante : « 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 et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci ».

Par ailleurs, la mise en place d'un tel dispositif produit une série d'impacts positifs et des points de vigilance pour les parties prenantes, à savoir, salarié et employeur.

« L'Accord National Interprofessionnel signé par les représentants des employeurs et l'ensemble de fédérations syndicales donne le cadrage des Accords d'entreprise »

	Entreprise	Salarié
Avantages	<ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation de la productivité. • Une plus grande fidélisation et satisfaction des salariés. • Des économies mobilières et immobilières (logistique et coûts des bureaux). • Une baisse des absences et des retards. • Et donc au global un retour sur investissement intéressant. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un gain d'efficacité car le télétravail entraîne moins de stress (que ce soit à cause des transports ou de la présence permanente de la hiérarchie à proximité). • Davantage de temps consacré pour la vie de famille, ou les hobbies. • Une augmentation de la confiance, de la motivation, de la concentration, des marges de manœuvre et donc de la productivité. • Une amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée toujours et quand la porosité entre les deux sphères reste maîtrisée.
Inconvénients	<ul style="list-style-type: none"> • L'absence de cohésion et de culture d'entreprise entre les collaborateurs. • Le contrôle des salariés par l'employeur reste limité. • La sécurité sur les données doit être plus stricte et des règles de confidentialité doivent être appliquées,... • L'investissement au départ. 	<ul style="list-style-type: none"> • La difficulté à séparer vie personnelle et vie professionnelle. • La perte de visibilité dans l'entreprise et l'isolement du salarié. • La difficulté à s'auto-discipliner et à gérer de manière autonome sa charge de travail. • Une mise à l'écart du collectif de travail et/ou la possible restriction à certaines informations. • Une possible « mercenarisation » de la relation de travail (la relation entre le collaborateur et l'entreprise devenant uniquement financière).

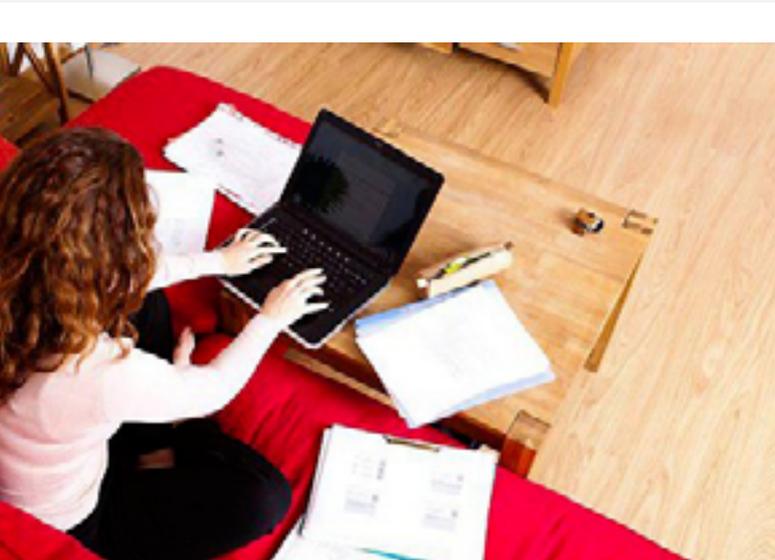
Au niveau sociétal le télétravail peut apporter sur certaines agglomérations une réduction des émissions de CO², la revitalisation des zones rurales ou à faible présence d'emploi, et enfin par exemple l'intégration des personnes à mobilité réduite.

Cependant le télétravail n'est pas simplement le fait de travailler au-delà des murs de nos entreprises. De l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 naissent un certain nombre d'obligations des parties prenantes qui ne sont pas dépourvues de conséquences.

Du côté salarié, c'est en principe plus simple. S'agissant d'une démarche strictement volontaire de la part du salarié, il n'a plus qu'à se porter candidat au télétravail et initier le processus (avenant au contrat de travail, etc..).

Ensuite, il doit savoir qu'une information à son assurance lui confirmant le développement d'une partie de son activité professionnelle à son domicile est obligatoire.

« Le télétravail ne peut pas être mis en place en échange d'un quelconque accord salarial ou accord du temps de travail car il ne comporte aucune clause de pérennité »



« Pour FO-Cadres
la réussite du télétravail
passe aussi par son adaptation
aux rythmes de vie/travail salariés »

Par ailleurs toutes les charges inhérentes à la mise en place du télétravail sont supportées par l'employeur (Art. 7 de l'ANI du 19 juillet 2005). Enfin, en ce qui concerne ses droits, le salarié les préserve tous (droit à la formation, aux accords collectifs de toute sorte, à tout dispositif légal et conventionnel concernant la santé et la sécurité au travail, ainsi qu'au respect de sa vie privée).

Du côté employeur il y a un peu plus de travail. Il doit tout d'abord créer le cadre juridique propice au développement du télétravail via un Accord d'entreprise. Dans cet Accord il doit définir les modalités de mise en place avec, entre autres :

- La définition des modalités d'accès, la caractérisation des motifs de refus, et la définition de la période d'adaptation (Art ° 2 de l'ANI du 19 juillet 2005). Période qui sera suivie par un bilan à faire par chacune des parties qui peuvent revenir en arrière et sortir du dispositif sur simple lettre à l'autre partie.
- Les informations portant sur la modification du contrat de travail, car de par son caractère volontaire, le télétravail ne peut pas être imposé au salarié si ce dispositif n'existait pas au moment de son embauche et qu'aucune allusion n'a été faite au moment de la signature du contrat. Il s'agit d'une modification du contrat de travail et l'employeur ne peut pas effectuer cette modification unilatéralement. Il faut donc de facto l'accord du salarié.

- Les modalités de contrôle du temps, et la fixation avec le salarié des plages horaires durant lesquelles il peut habituellement être contacté; ceci afin d'éviter d'avoir l'impression de pouvoir être contacté tout le temps.
- La consultation des organismes statutaires (CHSCT et CE dans l'ordre).
- Les modalités de remboursement et de prise en charge de tous les coûts générés par la mise en place par un salarié de sa situation de télétravail; et donc l'application de l'article 7 de l'ANI du 19 juillet 2005 : « L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications ».

Jusqu'ici ont été essentiellement présentés le contexte juridique et réglementaire.

Nos exigences portent plutôt sur la façon dont les Directions souhaitent mettre en place ce dispositif.

Ainsi les revendications de FO-Cadres dans ce domaine sont claires :

1. Limiter la situation de télétravail en moyenne à deux jours par semaine. Un excès de temps en télétravail peut déséquilibrer les avantages et inconvénients du dispositif. Cette moyenne pourra être néanmoins adaptée en fonction de métiers particuliers avec l'accord des salariés.
2. Adapter le télétravail au rythme de vie, à savoir :
 - Les salariées ayant déclaré leur grossesse, et à partir du quatrième mois, pourront bénéficier d'un aménagement de leurs horaires et d'une organisation en télétravail au-delà du forfait de deux jours par semaine.
 - Les salarié(e) s de retour de congé maternité et d'adoption pourront demander un retour progressif avec le télétravail, pendant les six mois qui suivent la reprise.
 - Pour les salariés à moins de trois ans de leur départ en inactivité la durée hebdomadaire de télétravail pourra aller jusqu'à trois jours par semaine.
3. Caractériser le refus dans l'accord de télétravail (non-respect des conditions d'éligibilité, raisons techniques, désorganisation du service, raisons de confidentialité) afin de réduire le risque de discriminations.
4. Prendre en charge, comme le précise l'Art 7 de l'ANI, les frais inhérents à la mise en place du télétravail. L'entreprise doit mettre à disposition du salarié en situation de télétravail un équipement similaire à celui que l'entreprise lui octroi dans ses locaux. Cette mise à disposition peut être une mise à disposition « pure » ou via des remboursements de frais engendrés (matériel informatique, téléphone, connexion ADSL, imprimantes,...).
5. Octroyer un équipement de transport des NTIC adapté (sacoche à roulettes pour PC si demande du salarié).
6. Construire des modules de formation adaptés à chacun des acteurs du dispositif, qui porteront notamment sur...
 - Pour le salarié : les droits et les devoirs du télétravailleur (focus juridique, responsabilités, obligations), l'ergonomie au poste de travail, la gestion du temps et son articulation vie privée/ vie professionnelle, la durée de travail,...
 - Pour les managers : les principes du management à distance.
 - Pour les collègues et les équipes : une explication du nouveau contexte professionnel.
7. Instaurer le droit à la déconnexion des salariés afin de préserver leur qualité et leur équilibre de vie. Il s'agira d'organiser l'arrêt de la synchronisation entre les serveurs de l'entreprise et les outils NTIC (Nouvelles technologies de l'information et la communication : ordinateurs, smartphones, etc...) à partir de 20 h.
8. Identifier les objets de contrôle/reporting du comité de suivi de l'accord avec une attention toute particulière sur la durée de connexions hors plages habituelles de travail.
9. Réaliser un zoom sur les salariés en télétravail dans le cadre du suivi des mesures salariales ainsi qu'au bilan social des entreprises.