

OBServatoire des conditions de travail et de l'ERGOstressie

Sous-direction du pilotage informatique du ministère de l'éducation nationale

Séminaire « Tendances de l'informatique »

La Baule – 12 octobre 2006

Le télétravail : aspects réglementaires et évolutions des conditions de travail

Yves LASFARGUE

Sommaire

1. Télétravail : Définitions et statistiques
2. Les aspects réglementaires : nécessité de passer du « télétravail sauvage informel » au « télétravail contractuel »
3. Analyse détaillée d'un modèle de contrat
4. Comment évaluer les conditions de travail et mesurer la charge de travail ?
5. Problèmes posés par le management d'un projet de mobilité et de télétravail : pourquoi le télétravail ne connaît-il pas l'essor prévu ?
6. Conclusion : le télétravail va-t-il se développer en France ?

Annexe 1 : télétravail et secteur public

Annexe 2 : exemple d'avenant contractuel sur la situation de télétravail (secteur privé)

Yves Lasfargue :

- Chercheur et consultant, directeur de l'OBERGO (OBServatoire des conditions de travail et de l'ERGOstressie)
- Membre du groupe de réflexions sur les enjeux du « E-Travail » 2004/2005 (créé par le Ministère du Travail et de l'Emploi)

1996/2005 : Membre du Conseil scientifique de l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail)
1993/2000 : Directeur du Créfac (CentRe d'Étude et de Formation pour l'Accompagnement des Changements)
1999/2000 : Président du groupe de travail "Nouvelles technologies, qualifications et formations dans le Secteur Public" du Commissariat Général du Plan et
1999/2001 : Expert auprès du Comité Economique et Social européen.
1998/1999 : Animateur du groupe "Commerce électronique et emplois" de la mission Lorentz (Ministère de l'Économie)
1996/1998 : Membre du groupe d'experts de haut niveau de la Communauté européenne, à Bruxelles, chargés d'étudier les effets sociaux et sociétaux de la Société de l'Information.

Auteur de : « Halte aux absurdités technologiques » - Editions d'Organisation - Paris - 2003
"Kit d'analyse de mesure de la pénibilité et du bien être dans la société de l'information" – 2006 (42 pages) (téléchargeable gratuitement sur le site www.ergostressie.com)
« Négociier le télétravail » -2006 (94 pages) (téléchargeable gratuitement sur le site www.ergostressie.com)

OBERGO - 7, rue de l'arbre aux 40 écus 92390 Villeneuve la Garenne FRANCE Téléphone : +33 (0) 6 81 01 98 72

Courriel : yves.lasfargue@wanadoo.fr

Site internet sur l'analyse des conditions de travail : mesure de l'ergostressie, droits des salariés, intranets syndicaux, dangers de la bulle sociale Internet, négociation du télétravail :

www.ergostressie.com



L'ensemble des tests et logiciels OBERGO, en particulier le système expert LUCIDITY 1, 2, 3 © sont mis gratuitement à disposition sous un [contrat Creative Commons](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/)
(Voir tous les détails sur le site : <http://creativecommons.org/>)

1 - TELETRAVAIL : DEFINITIONS ET STATISTIQUES

En l'absence de définition du télétravail admise par tous, il n'existe pas encore de statistiques fiables sur le télétravail.

1 - 1 Définition restrictive de l'accord cadre européen¹

Définition retenue par " l'accord cadre sur le télétravail " signé par les partenaires sociaux européens le 16/07/2002:

" 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 ".

1 - 2 Définition plus large proposée par le rapport du Forum des droits sur l'Internet²

«Le télétravail salarié est le travail qui s'effectue, dans le cadre d'un contrat de travail, au domicile ou à distance de l'environnement hiérarchique et de l'équipe du travailleur à l'aide des technologies de l'information et de la communication "

Ce rapport distingue quatre formes de télétravail :

1. En réseau au sein de l'entreprise dans des locaux distincts
2. Dans des locaux partagés par plusieurs entreprises
3. Nomade
4. A domicile (alternant ou fixe)

1 - 3 Définition utilisée par l'INSEE³ dans l'étude pour la DARES

a) Pour qu'un salarié soit considéré comme télétravailleur, il faut d'abord qu'il utilise dans son travail les technologies de l'information avec une régularité et une intensité suffisantes : sont retenus les salariés qui utilisent l'informatique tous les jours ou plusieurs fois par semaine, et qui signalent un usage supérieur à 5 heures par semaine.

b) Il faut ensuite que cet usage de l'informatique se déroule au moins pour partie loin de son responsable hiérarchique ou de son équipe de travail. Ceci amène à écarter les personnes répondant travailler " toujours ou presque sur le même lieu " sans que ce lieu soit leur domicile.

L'INSEE définit alors trois types statistiques de télétravail parmi les grands utilisateurs de l'informatique:

- ceux qui travaillent " toujours ou presque " ou " souvent " à leur domicile et qui déclarent travailler " toujours ou presque sur le même lieu ", sont réputés " télétravailleurs fixes à domicile "
- ceux qui travaillent " toujours ou presque " ou " souvent " à leur domicile mais signalent d'autres lieux de travail sont réputés " télétravailleurs alternants à domicile "
- ceux qui ne travaillent pas souvent à leur domicile mais signalent plusieurs lieux de travail sont réputés "télétravailleurs nomades ".

Ces conventions amènent très vraisemblablement à une surestimation du nombre de télétravailleurs. En effet on ne sait pas où les salariés utilisent l'informatique : les nombreux cadres qui emmènent souvent des dossiers à lire à la maison et qui travaillent beaucoup sur ordinateur à leur bureau seront ici comptés à tort parmi les " télétravailleurs alternants à domicile ". Cette majoration du nombre de télétravailleurs ne concerne pas seulement le télétravail alternant.

Le cas des enseignants apparaît à cet égard très particulier : 15% d'entre eux se rangent dans la catégorie du "télétravail fixe à domicile ", 6% dans le " télétravail alternant à domicile " et 5% dans le " télétravail nomade ". L'INSEE a choisi d'exclure les enseignants de son décompte du télétravail en France (ce qui réduit de 2 points la proportion de salariés répondant aux critères du télétravail définis ci-dessus).

Il y aurait 2% de télétravailleurs à domicile (440 000 personnes) et 5% de télétravailleurs nomades (1 100 000 personnes) parmi les salariés. Dans le secteur public, 1% des salariés seraient des télétravailleurs, non compris les enseignants (Source : estimation INSEE 2004 chiffres 2003).

¹ Tous ces documents sont reproduits dans le guide de l'auteur « Négocier le travail » (94 pages) téléchargeable à partir du site www.ergostressie.com

² Rapport "Le télétravail en France" pour le Ministère de l'Emploi rédigé par du Forum des droits sur l'Internet, auquel a participé Yves Lasfargue (14 décembre 2004) (<http://www.foruminternet.org/telechargement/documents/reco-teletravail-20041214.htm>)

³ « Le télétravail en France » - DARES - Ministère de l'emploi - Premières synthèses n°51.3 - Décembre 2004

2 - LES ASPECTS REGLEMENTAIRES : NECESSITE DE PASSER DU « TELETRAVAIL SAUVAGE INFORMEL » AU « TELETRAVAIL CONTRACTUEL »

La plupart des télétravailleurs sont dans une situation de « télétravail sauvage » n'ayant fait l'objet d'aucun contrat de travail spécifique. Pourtant, dès aujourd'hui, il existe plusieurs textes importants sur lesquels on peut s'appuyer pour négocier, collectivement et individuellement, les modalités du télétravail.

2- 1 Pas encore de texte dans le Code du travail

Pour le moment, il n'existe pas, en France, de texte de loi concernant spécifiquement le télétravail, et les textes réglementant le « travail à domicile » ne sont pas adaptés aux caractéristiques du télétravail.

2 – 2 Pour le secteur privé : un accord national très important

Un accord national français sur le télétravail a été signé le 19 juillet 2005 par les partenaires sociaux français, syndicats de salariés et syndicats d'employeurs (voir les principes page suivante).

Cet accord a été étendu à l'ensemble des branches professionnelles du secteur privé par un arrêté du 30 mai 2006.

C'est une adaptation au contexte français de l'accord signé par les partenaires sociaux européens (syndicats de salariés et syndicats d'employeurs) le 16 juillet 2002. Cet accord national devrait être complété par des accords de branche professionnelle et des accords d'entreprise.

2- 3 Pour le secteur public (voir annexe 1)

Pour le secteur public, il ne semble pas qu'il y ait de texte national réglementant le télétravail.

3 - ANALYSE DETAILLEE D'UN MODELE DE CONTRAT (voir annexe 2)

L'accord national sur le télétravail du 19 juillet 2005 ne décrit pas le contrat qui doit accompagner le télétravail, mais le rapport "Le télétravail en France" du Forum des droits sur l'Internet recommande que le texte contractuel écrit aborde 6 points (voir exemple en annexe 2)

- 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 de disponibilité du télétravailleur*
- 4. Le ou les lieux de travail et la rémunération*
- 5. Les règles d'utilisation du système informatique et du traitement des informations*
- 6. La prise en charge des coûts d'installation, de maintenance et d'équipements ainsi que des coûts induits*

Secteur privé : Les principes définis par l'accord national du 19 juillet 2005

1 – Définition : qu'est-ce que le télétravail ?

« 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 ». (Accord national - Article 1)

L'accord national définit le télétravail de manière un peu plus large et un peu plus précise que l'accord européen : en particulier il inclut les travailleurs « nomades ». On voit aussi que le télétravail est un travail qui exige l'utilisation des technologies de l'information ... hors des locaux de l'entreprise. Il reste des ambiguïtés que les accords de branche et d'entreprise devront lever : que veut dire de « façon régulière » ? Qu'est-ce qu'un travailleur « nomade » ?

2 - Définition : qu'est-ce qu'un télétravailleur ?

« 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 ». (Accord national - Article 1)

3 – Nécessité d'un contrat écrit (voir un exemple en annexe 1 de ce document)

La situation de télétravail doit faire l'objet d'un texte écrit : ce texte est soit le contrat de travail pour les salariés embauchés comme télétravailleurs, soit un avenant au contrat de travail antérieur pour les salariés devenant télétravailleurs (voir annexe 1).

« 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. (...)

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. » (Accord national - Article 2)

4 - Caractère volontaire

« Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés. (...) Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, 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 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. » (Accord national - Article 2)

Nul ne peut se voir imposé le télétravail : il est à craindre que ce principe ne soit pas toujours respecté dans l'avenir notamment en cas de déplacement géographique de l'entreprise. D'autre part, le télétravail ne doit pas affecter la qualité de salarié du télétravailleur.

5 – Transparence : obligation de consulter le Comité d'entreprise et d'identification des télétravailleurs sur le registre du personnel

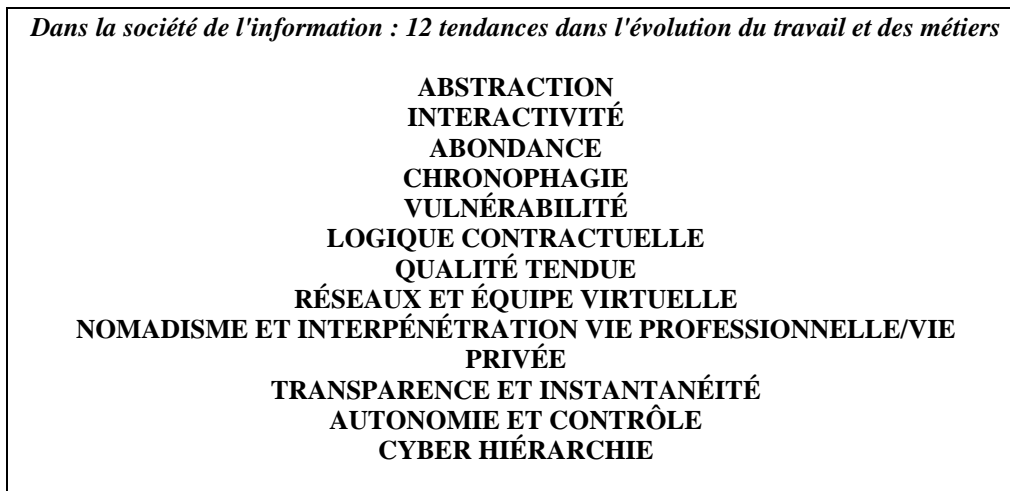
« Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail et les éventuelles modifications qui lui seraient apportées.

Les télétravailleurs sont identifiés comme tels sur le registre unique du personnel. » (Accord national - Article 11).

4 - COMMENT EVALUER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET MESURER LA CHARGE DE TRAVAIL ?

4 – 1 Evolutions des conditions de travail

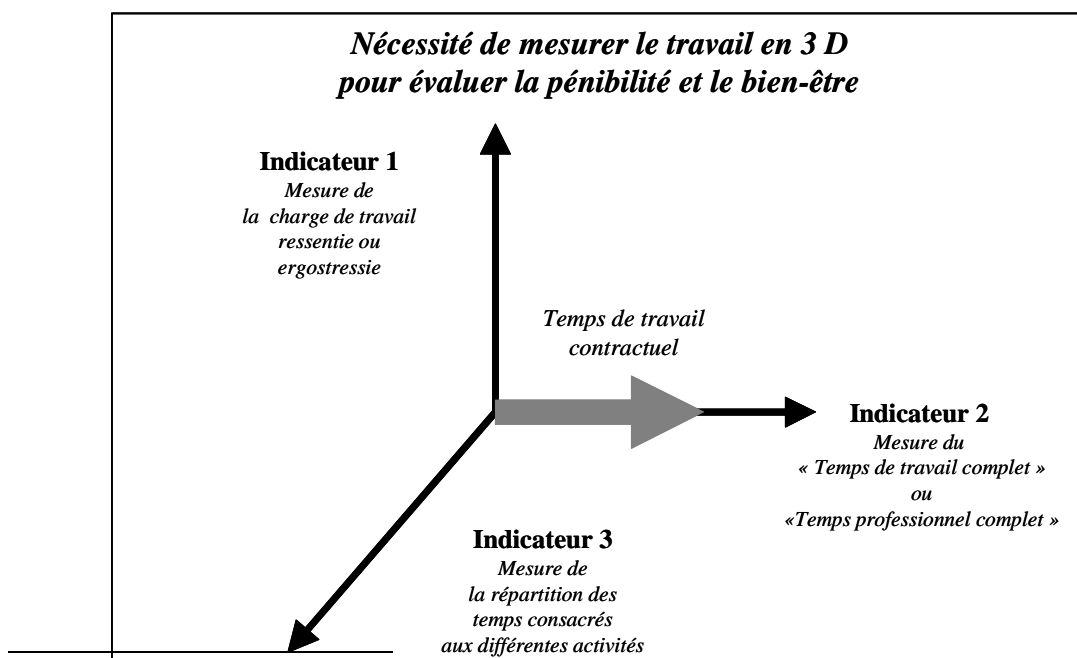
Quand on analyse les métiers dans la société de l'information, on peut repérer 12 évolutions qui changent profondément le travail, mais aussi la vie quotidienne⁴.



Bien qu'il existe très peu d'études⁵ sur les effets réels du télétravail, il est probable que le télétravail a tendance à accentuer toutes ces évolutions.

4 – 2 Nécessité de nouveaux indicateurs pour mesurer la charge de travail et ses effets sur la pénibilité et le bien-être

L'indicateur traditionnel de mesure du travail qui est la mesure du « temps de travail » est souvent difficile à évaluer et pas toujours pertinent car une partie des conséquences (production, fatigue, ...) n'est plus directement proportionnelle au temps. C'est pour quoi il faut inventer de nouveaux indicateurs pour mesurer le travail, en particulier le télétravail.



⁴ Ces évolutions sont détaillées dans le livre de l'auteur : « Halte aux absurdités technologiques », Editions d'Organisation , 2003

⁵ La meilleure étude est probablement celle réalisée par le CEFRIO, organisme québécois : « Télétravail : concilier performance et qualité de vie » sous la direction de Liette d'Amours – Collectif CEFRIO – 2001 (Editeur : Isabelle Quentin <http://iqe.qc.ca>)

Aujourd'hui, dans la société de l'information, la mesure du travail et l'évaluation des conditions de travail doivent répondre à trois objectifs prioritaires correspondant à 3 nouveaux indicateurs venant compléter l'indicateur « temps de travail contractuel ».

1 - Indicateur "charge de travail ressentie" : niveau d'ergostressie

Avec le télétravail, analyser la charge de travail deviendra plus important que d'analyser le temps de travail. Selon l'ANACT⁶, on peut déterminer 3 types de charge de travail :

- la charge prescrite : en général donnée en nombre par jour ou en cadence (200 boîtes / heure, 4 compteurs par jour, gérer un portefeuille de 200 clients, ...)
- la charge réelle
- la charge ressentie par chaque salariée

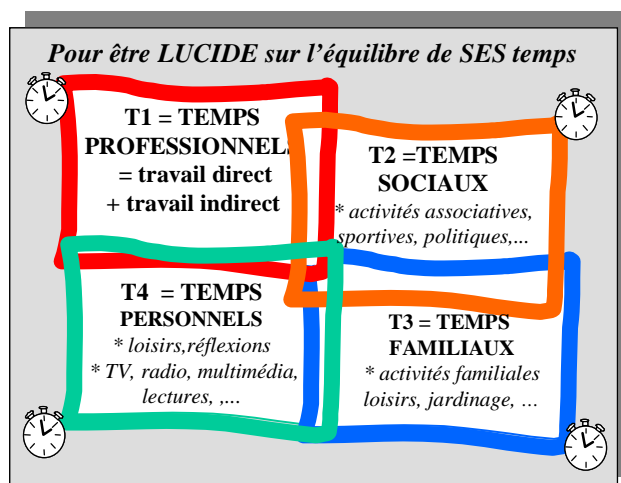
Dans la société de l'information, les deux premières charges sont souvent difficiles à évaluer car les activités concernent, de plus en plus, des services ou des productions immatérielles.

C'est pourquoi, il faut essayer de mesurer les effets sur la santé et le bien être des nouveaux types de travail induits par les activités de la société de l'information en évaluant la charge de travail ressentie. Cette mesure peut se faire en analysant le niveau d'ERGOSTRESSIE⁷, c'est-à-dire la combinaison de la fatigue physique, de la fatigue mentale, du stress⁸ et du plaisir. Cette analyse⁹ de la charge ressentie, et plus généralement des conditions de travail, permet d'évaluer le niveau d'ergostressie sur une échelle de 0 à 10 et permet surtout d'être LUCIDE sur les différents facteurs qui augmentent ou diminuent, pour chacun d'entre nous, la fatigue physique, la fatigue mentale, le stress et le plaisir.

2 - Indicateur "Temps de travail complet" ou « Temps professionnel complet » : du fait de la disparition des frontières entre activités, il faut que chacun puisse évaluer l'ensemble de ses activités professionnelles, et pas seulement les activités effectuées dans l'entreprise :

- trajet domicile - travail ; repas sur le lieu de travail, ...
- Lectures des messages et des journaux à domiciles
- Formation hors temps de travail
- Communications téléphoniques hors temps de travail, ...

3 - Indicateur "Répartition des temps consacrés aux différentes activités" : cet indicateur permet d'analyser la répartition de ses activités entre les différents lieux et temps de vie. A chacun de vérifier en fonction de ses propres objectifs que certaines activités, en particulier les activités familiales et locales, ne sont pas submergées par les activités professionnelles.



⁶ « La charge de travail : de l'évaluation à la négociation » - l'ANACT (Association Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) – Editions Liaisons sociales – 2004 (www.anact.fr)

⁷ Ergostressie (du grec ergon - le travail physique et de l'anglais stress - la tension). Le journal « Le Monde initiatives » a présenté le concept d'ergostressie dans son numéro de janvier 2004.

⁸ Voir « L'accord-cadre sur le stress au travail » signé par les partenaires sociaux européens en juin 2004.

⁹ On trouvera sur le site www.ergostressie.com le système expert LUCIDITY 1, 2, 3 © donnant un exemple de méthode de mesure de ces 3 indicateurs en partant des tests d'auto-évaluation. L'usage du système expert sur Internet et le téléchargement des différents questionnaires d'auto-évaluation rassemblés dans le « KIT de mesure de la pénibilité et du bien être dans la société de l'information » sont totalement gratuits.

Etre LUCIDE sur le niveau et les sources de SON ergostressie

FACTEURS LIÉS AU POSTE DE TRAVAIL

1 - 1 POSTURES ET MANIPULATIONS
 Manipulations (charges lourdes, difficiles à porter...)
 Postures (debout, à genoux...) ou déplacements à pied
 Vibrations
 Gestes répétitifs imposés
 Cadences imposées par la machine ou le système
 Confinement
 Nuisances sonores subies (bruits, musique, ...)
 Nuisances thermiques subies

1 - 2 RISQUES PROFESSIONNELS SUBIS
 Risques d'accidents sur le lieu du travail
 Risques liés au trajet (accident, agression, ...)
 Risques dans les déplacements professionnels
 Risques des rayonnements ionisants (nucléaires,...)
 Risques chimiques (acides, ...) ou biologiques
 Risques des produits cancérigènes
 Risques du tabac (tabagisme actif ou passif)
 Risques électriques
 Autres risques (ex : judiciarisation, ...)

1 - 3 DÉPLACEMENTS ET VOYAGES
 Voyages et déplacements professionnels
 Repas professionnels au restaurant
 Nuits ou week ends hors domicile

1 - 4 HORAIRES ET ENVIRONNEMENT
 Durée du temps de travail
 Horaires hors rythmes chronobiologiques (nuit,...)
 Horaires hors rythmes sociaux (dimanche, ...)
 Variations des horaires (flexibilité des commandes,...)
 Contact avec le public (foule, agressivité, solitude, ...)

FACTEURS LIÉS A L'ORGANISATION

2 - 1 INTÉRÊT DU TRAVAIL ET OBJECTIFS
 Intérêt de la mission
 Responsabilités personnelles à assumer
 Marges de liberté
 Objectifs à atteindre (surcharge ou sous-charge ?)
 Moyens accordés pour réaliser les objectifs
 Temps accordé pour réaliser les objectifs
 Respect de délais (urgences, retard,...)
 Risques d'erreurs possibles (attention permanente...)
 Diversité des thèmes abordés (diversité ou routine)
 Durée des tâches (trop courtes ou trop longues)
 Variété des compétences

2 - 2 STATUT, EQUIPE ET HIÉRARCHIE
 Type de statut individuel (CDI, CDD, intérimaire, ...)
 Relations avec l'équipe de travail (collègues, ...)
 Risques de violence et de harcèlement moral
 Soutien apportée par l'équipe
 Travail en équipe physique et réelle (réunions,...)
 Travail en équipe virtuelle (téléréunions,...)

2 - 3 TRAVAIL SUR POSTE INFORMATISÉ
 Travail sur la représentation abstraite de la réalité
 Travail interactif : interactivité homme/machine
 Abondance des données à traiter (messagerie, ...)
 Travail sur des systèmes vulnérables (pannes, ...)
 Travail individuel à distance (Télétravail, ...)
 Transparence des systèmes numérisés (contrôles,...)
 Ergonomie (matériels et/ou logiciels)
 Logiciels intégrés (type PGI, ERP, ...)
 Interpénétration vie professionnelle/vie privée

2 - 4 RELATIONS AVEC L'EXTERIEUR
 Relations avec les clients et objectifs de vente
 Méthodes commerciales (CRM, marketing viral,...)
 Relations avec les fournisseurs
 Utilisation permanente d'indicateurs chiffrés (benchmarking externe ou interne)
 Rapports clients/fournisseurs en interne

2 - 5 MÉTHODES D'ORGANISATION
 Coexistence logique honneur/logique contractuelle
 Cumul des réorganisations et restructuration
 Gestion en flux tendu avec zéro stock
 Gestion par projet
 Autres méthodes d'organisation (évaluation 360°,...)

FACTEURS LIÉS A L'AMBIANCE

3 - 1 AMBIANCE AU NIVEAU DU MÉTIER
 Réalisation d'une vocation personnelle profonde
 Sens et utilité du travail (à quoi sert mon travail?)
 Image du métier pour les autres (métier valorisant?)
 Reconnaissance des efforts et compétences
 Montant de la rémunération
 Modalités de la rémunération (fixe, individualisée, ...)
 Possibilité de réaliser des Bilans de compétence
 Volume des formations annuelles

3 - 2 AMBIANCE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE : STATUT ET SITUATION ECONOMIQUE
 Type de statut (entreprise privée, publique, Administration, association,...)
 Résultats économiques (Bénéfices,...)
 Projets d'évolutions stratégiques (alliances, absorption, restructuration,...)

3 - 3 AMBIANCE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE : SITUATION SOCIALE
 Plan social en cours ou en projet
 Possibilité de droit d'expression individuelle ou collective
 Possibilité de droit d'expression collective et syndicale
 Transparence du système d'informations
 Fonctionnement des instances représentatives (Comité d'entreprise,...)
 Manière de gérer les conflits

3 - 4 AU NIVEAU SECTEUR PROFESSIONNEL
 Situation économique du secteur professionnel
 Valorisation et image de marque du secteur
 Peur du chômage (pour soi ou pour les autres)

FACTEURS LIÉS AUX ACTIVITÉS EXTERIEURES

Trajets domicile/lieu de travail
 Problèmes de santé (pour soi-même ou les autres)
 Activités concernant les enfants
 Activités concernant le reste de la famille
 Activités concernant les repas (cuisine, vaisselle, ...)
 Activités concernant l'achat de nourriture («courses», ...)
 Autres achats (vêtements, meubles,...)
 Entretien du foyer (problèmes financiers, ménage, ...)

Activités associatives (musique, sport, chasse, pêche,...)
 Autres activités (politiques, syndicales, religieuses,...)



82 facteurs liés à l'entreprise et 10 facteurs extérieurs
 soit 92 sources possibles d'ergostressie



Charge de travail RESENTIE

= Combinaison (Fatigue physique + Fatigue mentale + Stress + Plaisir)

= NIVEAU D'ERGOSTRESSIE DE 0 A 10

Source : test n°5 du « Kit de mesure de la pénibilité et du bien être dans la société de l'information » (téléchargeable gratuitement sur www.ergostressie.com)

Le travailleur, comme tout salarié, doit essayer de mesurer son niveau d'ergostressie, syndrome de la société de l'information

Pour mener des actions, individuelles ou collectives, d'amélioration des conditions de travail dans la société de l'information, le plus important est d'être LUCIDE sur les sources de l'ergostressie, la sienne et celle des autres, (combinaison de la fatigue physique, de la fatigue mentale, du stress et du plaisir)

5 - PROBLEMES POSES PAR LE MANAGEMENT D'UN PROJET DE MOBILITE ET DE TELETRAVAIL : POURQUOI LE TELETRAVAIL NE CONNAIT-IL PAS L'ESSOR PREVU ?

Pour le moment le télétravail n'est ressenti ni par les entreprises, ni par les salariés comme une priorité.

5 – 1 Gérer un projet de télétravail exige d'être lucide sur les espoirs et les craintes liées au télétravail.

Aujourd'hui, en France, les craintes sont plus élevées que les espoirs de gains, surtout au niveau des entreprises¹⁰.

Tableau à compléter...

ESPOIRS DE GAINS	INTERROGATIONS ET CRAINTES
<p>Pour l'employeur privé ou publique:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gains de productivité (salarié plus productif car liberté de choix des horaires, moins d'absentéisme, ...) - Gains dans l'immobilier - Gains « développement durable » (moins de déplacements, ...) - ... 	<p>Pour l'employeur privé ou publique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coûts de mise en œuvre non négligeables - Comment calculer la rentabilités d'un projet de télétravail? - Comment manager le télétravailleur? - Comment gérer la sécurité du système informatique? - ... <p>Interrogations communes à l'employeur et aux salarié(e)s:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gérer le risque lié aux accidents à domicile? - Difficultés de contrôle des temps de travail : respect de la législation sur les horaires? - Utilisation de matériels professionnels au domicile? - Respect du rôle du CHSCT? - Possibilité de retour à une situation de travail « normale »? - ...
<p>Pour les salarié(e)s :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meilleure qualité de vie (moins de déplacements, choix des horaires, ...) - Meilleure adaptation aux réorganisations de l'entreprise - Accès au travail facilité pour les handicapés - ... 	<p>Pour les salarié(e)s:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crainte de licenciement déguisé et du passage d'un contrat salarial à un contrat commercial - Comment éviter la rupture avec le collectif de travail? - Comment être certain de son aptitude à télétravailler? Peut-on expérimenter? - Comment être certain d'avoir la même charge de travail que les autres salariés? - Comment limiter son temps de travail et gérer l'interpénétration vie professionnelle / vie privée? - Comment être certain de ne pas faire l'objet de discrimination (primes individuelles, augmentations, promotions, opportunités de poste, carrière, ...) - ...

¹⁰ Tous ces points sont largement abordés dans le rapport du Forum des droits de l'Internet (déjà cité)

5 – 2 Gérer un projet de mobilité et de télétravail exige une importante réorganisation du management

La gestion des projets de mobilité devient un problème important pour les entreprises : c'est pourquoi le Cigref (Club informatique des grandes entreprises françaises) a publié en septembre 2004 sur les usages des technologies sans fil et sur la mobilité au sein des grandes entreprises.

Il faut gérer à la fois les 3 volets : un volet management et organisation, un volet management des hommes et un volet technique

5 – 2 - 1 Management et organisation de l'entreprise : comment diviser le travail à distance ?

Mettre en place du télétravail demande, pour l'entreprise, de réorganiser en profondeur sa façon de travailler après avoir répondu à quelques questions principales :

- Comment diviser le travail entre les postes ?
- Comment fixer les objectifs de telle manière que le temps de travail soit respecté ?
- Comment contrôler la qualité de la production faite en télétravail ?
- Comment former les managers et les salariés au télétravail ? Comment accepter de ne pas voir qu'un quotidiennement les autres membres de l'équipe de travail ?
- Etc.

5 -2 - 2 Management des hommes et rapports sociaux : comment calculer la charge de travail ?

Les entreprises s'interrogent de plus en plus sur la façon dont il sera possible de manager le travailleur distant.

Le modèle de contrat pour une situation de télétravail (voir annexe 2) reprend tous les thèmes pour lesquels l'entreprise doit trouver des solutions.

- Aménagement et équipement du lieu de travail et télétravail
- Durée du travail
- Attributions et charge de travail
- Intégration à la communauté de travail et participation à la vie collective
- Respect de la vie privée
- Protection des données et confidentialité des informations et des fichiers
- Santé et sécurité
- Formation
- Période d'expérimentation au télétravail et possibilité de faire évoluer la situation de télétravail

Parmi les problèmes, le plus important nous paraît être celui du calcul de la charge de travail : charge prescrite et charge réelle doivent être telles qu'elle soient compatibles avec le respect du temps de travail contractuel et le respect de la réglementation du temps de travail.

5 -2 - 3 Problèmes techniques et sécurité

Il faut trouver des solutions à tous les problèmes liés à la multiplication des terminaux mobiles et des services de transmission de données mobiles

- Lutte contre la cyber criminalité
- Sécurisation des données et des travaux réalisés hors des locaux de l'entreprise
- Sûreté dans transmission des données (le cas des " dossiers sensibles ").
- Gestion des pannes des matériels et des logiciels installés chez le télétravailleur

6 - CONCLUSION : LE TELETRAVAIL VA-T-IL SE DEVELOPPER EN FRANCE ?

La mise en place d'un projet de télétravail peut se faire à l'initiative de l'entreprise ou à l'initiative du salarié.

Mais dans tous les cas, il nécessite pour l'employeur et le salarié de pouvoir en évaluer concrètement les bénéfices par le biais notamment d'un bilan coûts/avantages : pour le moment ce bilan est très difficile car nous manquons d'études analysant les effets réels des situations déjà existantes.

Il est probable que l'évolution de la gestion des entreprises (ex : gestion par objectifs, ...), l'évolution des technologies de communication (ex : technologies portables et mobiles, ...) et plus généralement l'évolution de la société (ex : tendance à l'individualisation, ...) vont induire un certain développement du télétravail.

Ce développement passe par un élargissement vers des salariés et des salariées :

- de tout niveau, cadres et non-cadres

Aujourd'hui les « télétravailleurs » sont essentiellement des salariés très qualifiés. Qu'ils le pratiquent à domicile ou de façon nomade, près de la moitié d'entre eux sont ingénieurs ou cadres et près d'un tiers exercent une profession intermédiaire. Pratiquement aucun ouvrier et très peu d'employés pratiquent le télétravail. Par contre, 10 % des cadres peuvent être considérés comme des télétravailleurs à domicile (4 % fixes, 6 % alter nants), mais seulement 2 % des professions intermédiaires (respectivement 1 % et 1 %), et moins de 1 % des employés. Toutefois, dans la mesure où l'enquête ne permet pas de déterminer le lieu d'utilisation de l'informatique, on surestime sans doute la proportion de cadres exerçant un télétravail. Par ailleurs, 20 % des cadres font du télétravail nomade, 9 % des professions intermédiaires et 3 % des employés.(INSEE).

- hommes et femmes

Les femmes sont minoritaires parmi les télétravailleurs : elles représentent 43 % des télétravailleurs fixes à domicile (soit deux points de moins que leur part dans la population salariée), et seulement 17 % des télétravailleurs alternants et 24 % des travailleurs nomades. (INSEE)

- plus ou moins « volontaires »

Aujourd'hui les télétravailleurs le sont souvent « à leur demande »

- occupant des fonctions plus ou moins « autonomes ».

C'est pourquoi, il est temps de passer d'un « télétravail sauvage non - réglementé », accepté par un petit nombre, à un « télétravail régulé et négocié » pouvant concerner tout type de salariés et de salariées.

Ce télétravail négocié doit s'accompagner d'engagements contractuels et de confiance mutuelle.

ANNEXE 1

TELETRAVAIL ET SECTEUR PUBLIC

1978 : C'est dans le secteur public qu'ont été faites les premières expériences de télétravail en France

En 1978, une direction du ministère des PTT, la DGT (Direction générale des télécommunications), aujourd'hui France Télécom, lance des expériences de télétravail en créant des agences de proximité., avec l'objectif de s'offrir une vitrine et à terme de nouvelles formes de consommation dans les télécommunications.

1993-1994 : Rapport Breton sur le télétravail¹¹

C'est en 1993 que le Premier Ministre, Edouard Balladur, demande à Thierry Breton, délégué interministériel auprès du Ministère de l'Intérieur et du Ministère des Entreprises, un rapport sur la faisabilité et les conditions de développement du télétravail.

D'après la Mission télétravail, qui a rédigé ce rapport paru en 1994, le télétravail ne concerne à l'époque que 16 000 personnes. Elle prévoit qu'il devrait y avoir entre 150 000 et 200 000 télétravailleurs en l'an 2000, et entre 300 000 et 500 000 en 2005.

1994 : Guide d'information sur le télétravail de la DGAFP¹²

Le "Guide d'information sur le télétravail" édité par la DGAFP ((Direction Générale de l'Administration et la Fonction Publique) précise, en autres :

- *Toutes les catégories de personnel sont susceptibles de bénéficier du télétravail (...)*
- *Les comités techniques paritaires ainsi que le CHSCT doivent être consulté (...)*
- *La possibilité de télétravailler est laissée à l'appréciation de la direction du service qui s'assure que la tâche visée est effectivement réalisable de manière avantageuse hors du lieu habituel du travail(...)*
- *L'adhésion de l'agent est requise lorsqu'il s'agit de télétravailler à son domicile (...)*
- *En revanche, dans le cas d'un télécentre, l'accord de l'agent doit être recherché mais il n'est pas obligatoire"(...)*

Par contre on ne trouve dans ce guide aucune référence à un texte réglementaire...

1998 : Nombreux discours et rapports sur le télétravail dans le secteur public

Le discours de M.Emile Zuccarelli, Ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation, du 3 avril 1998 résume l'état d'esprit de cette époque :

« Pour ce qui concerne mon département ministériel, les nouvelles technologies de l'information et de la communication auront un double impact :

- *elles permettront d'améliorer les relations entre l'utilisateur et l'administration ;*
- *elles seront un levier de la modernisation du fonctionnement de l'État.*

¹¹ « Le Télétravail en France - Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques » - Thierry Breton - La Documentation Française 1994

¹² « Guide d'information sur le télétravail » - DGAFP (Yves Richez) – 1^{er} décembre 1994 (44 pages) - Documentation Française (ISBN: 2110879912) – Document introuvable car épuisé

Le télétravail se trouve au coeur de cette problématique. Il peut, en effet, permettre d'améliorer la qualité du service rendu, tout en satisfaisant certaines aspirations du personnel. Il est un instrument d'aménagement du territoire car, il peut renforcer la présence du service public sur le territoire, notamment, grâce à un meilleur maillage des maisons ou points de services publics et à leur accès direct à des bases de données.

Séduisant sur le papier, le télétravail mis en oeuvre dans la fonction publique comme dans le secteur privé depuis une dizaine d'années, peine pourtant à se développer.

Le Gouvernement a exprimé son souhait d'accélérer le mouvement. Le 5 novembre dernier, dans une communication au Conseil des Ministres, j'ai annoncé que " lorsque la nature des tâches le permettra, il sera proposé aux fonctionnaires, sur la base du volontariat, la mise en oeuvre de programmes de télétravail ".

Le programme d'actions du Gouvernement prévoit, quant à lui, qu'un appel à projets, pour développer le télétravail dans l'administration, sera lancé. C'est chose faite. Cet appel à projets est clos depuis le 31 mars. Il est encore trop tôt pour porter un jugement sur les propositions qui ont été transmises.

Il est, de plus, prévu qu'une charte du travail à distance dans l'administration sera élaborée avant la fin du premier semestre 1998.

A l'heure actuelle, d'après une étude récente menée auprès des services de l'État et de ceux des collectivités locales, moins de 5 % de ces administrations pratiquent le télétravail. »

1998 : Rapport Baquiast

Ce rapport "Administration 1998-2001" rédigé par Jean-Paul Baquiast, président de la mission de propositions sur les apports d'Internet à la modernisation du fonctionnement de l'Etat insiste sur l'urgence de développer le télétravail dans les fonctions publiques.

2002 : Le mot « t élétravail » apparaît dans un texte officiel ... concernant les handicapés

Dans le « Protocole sur l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique de l'Etat (2002) apparaît le mot « télétravail »

« 2.4 - Améliorer les conditions de travail

L'administration développera des partenariats avec les associations spécialisées dans les différents handicaps et avec des organismes tels que l'ANACT ou l'AGEFIPH, afin de bénéficier de leur expertise en matière d'aménagement des postes de travail et des fonctions.

Même si le télétravail ne peut être considéré comme un instrument privilégié en matière d'insertion des travailleurs handicapés dans la fonction publique, il peut être utilement utilisé dans des cas particuliers. Aussi, afin d'en améliorer l'usage et de mieux en connaître les limites, des expérimentations de télétravail seront développées, afin notamment de diminuer les contraintes liées aux déplacements. Cette formule de travail ne devra pas pour autant accroître l'isolement de l'agent, il conviendra donc qu'elle soit organisée sur demande de l'intéressé et de manière à maintenir un lien étroit entre le service et le télétravailleur handicapé. »

2004 - Extraits du rapport du Forum de l'Internet pour le Ministère de l'emploi (décembre 2004)

« Une quasi-absence du secteur public

a.- En tant qu'employeur

L'administration n'a pas souhaité développer une politique de télétravail volontaire pour ses propres services qui aurait pu être à l'origine d'une dynamique plus large. Ainsi, les exemples de télétravail réalisés au sein de la fonction publique sont rares (Rectorat de l'Académie de Bordeaux, Office National du Lait, Agence Nationale d'Accréditation et d'Evaluation en Santé principalement) et le plus souvent menés à l'initiative des agents eux-mêmes.

On peut néanmoins noter l'élaboration d'un guide d'information sur le télétravail au sein de la fonction publique élaboré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique ainsi que l'existence des protocoles d'accord sur le télétravail à domicile.

b.- En tant que politique publique

Le rôle des pouvoirs publics dans le développement du télétravail apparaît relativement faible. En effet, il n'y a pas eu de politique globale en faveur du télétravail. L'action des pouvoirs publics a été essentiellement menée dans le cadre de la politique d'aménagement du territoire. Des projets visant à soutenir le développement économique et la compétitivité des territoires sont apparus en effet dans les années 1990 avec la volonté de développer les télécentres. Ils n'ont cependant eu qu'un succès relatif. En effet, il n'avait pas été suffisamment pris en compte le fait que le télétravail est avant tout un outil au service de la stratégie et de l'organisation de l'entreprise. L'appel à projets télécentres, récemment lancé par la DATAR, devrait néanmoins s'inscrire dans cette perspective et apporter un soutien effectif aux territoires. »

2004 - Quelle GRH pour la fonction publique ?

Dans le rapport de 2004 de la DGAP (Direction Générale de l'Administration et la Fonction Publique) « Quelle GRH dans la fonction publique de l'Etat ? » le terme « Télétravail » n'apparaît pas.

2006 - Télétravail et droits syndicaux

La circulaire DAGPB/MDS n° 2006-220 du 19 mai 2006 relative aux conditions d'exercice des droits syndicaux n'aborde pas directement le problème du télétravail. Mais elle précise les droits syndicaux reconnus aux adhérents et à l'ensemble du personnel.

(Article III – 1) L'information du personnel par les organisations syndicales peut prendre la forme de réunions. Deux catégories de réunions syndicales sont à distinguer les réunions d'information et les réunions statutaires et les réunions mensuelles d'information.

ANNEXE II : charte relative à l'utilisation des moyens de communication électronique par les organisations syndicales

Commentaires : cela semble dire que l'avenant au contrat prenant en compte la situation de télétravail doit préciser les conditions dans lesquelles le télétravailleur :

- peut assister à ces réunions (temps nécessaire, frais de déplacement, ...)
- aura les moyens techniques d'accéder aux intranets syndicaux et à la messagerie syndicale.

2006 – Toujours pas de chiffres sur le télétravail ...

Dans le « Rapport annuel - Fonction publique - Faits et chiffres 2005 – 2006 »¹³ le mot télétravail n'est jamais utilisé alors qu'il existe un chapitre sur les conditions de travail ...

¹³ Rapport du Ministère de la Fonction Publique présenté devant le Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat le 3 juillet 2006.

ANNEXE 2

EXEMPLE D'AVENANT CONTRACTUEL SUR LA SITUATION DE TELETRAVAIL (secteur privé)

*(Pour une salariée ou un salarié travaillant déjà dans les locaux de l'entreprise
mis en situation de télétravail)*

Entre les soussignés :

La société MAISO.NET¹⁴, dont le siège social est au 333 boulevard de la Paix à Lyon 69 023, représentée par M.PHILIPPOT agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, d'une part, et
M. MARTINET, demeurant 14, rue de l'Avenir à Bourgoin-Jallieu 38 390, d'autre part.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1 : PASSAGE A LA SITUATION DE TELETRAVAIL

Ce document est un avenant au contrat de travail de M.MARTINET pour tenir compte du fait que M.MARTINET exercera ses fonctions en situation de télétravail à partir du 1^{er} juillet 2006,

Il est rappelé que 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 de M.MARTINET.

ARTICLE 2 - LIEU DE TRAVAIL ET TELETRAVAIL

2 - 1 LIEU DE TRAVAIL

En dehors des périodes de présence obligatoire au siège social prévues à l'article 8 de ce contrat, M. MARTINET travaillera dans son domicile, situé au 14, rue de l'Avenir à Bourgoin-Jallieu 38390.

M.MARTINET travaillera avec le matériel professionnel mis à sa disposition, selon les modalités prévues à l'article 2 – 3, par l'entreprise

2 - 2 AMENAGEMENT ET MISE EN CONFORMITE DES LOCAUX

M. MARTINET doit prévoir un espace de travail dans son domicile, dans lequel sera installé le matériel professionnel mis à sa disposition par l'entreprise. Cet espace devra obéir aux règles de sécurité électrique et permettre un aménagement ergonomique du poste de télétravail. Sur sa demande, le CHSCT et les services techniques de l'entreprise pourront venir l'aider à réaliser une installation et une implantation adéquates.

M.MARTINET doit présenter un certificat de conformité de son espace de travail aux normes électriques établi par un organisme agréé.

Sur présentation de justificatifs, la société MAISO.NET remboursera à M.MARTINET les dépenses liées à l'aménagement et à la mise en conformité des locaux dans une limite de 1000€

2 - 3 EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

La société MAISO.NET mettra à la disposition de M.MARTINET les équipements nécessaires au télétravail, en particulier l'ensemble complet des systèmes informatiques (matériels, logiciels, ...) et des systèmes de communication lui permettant de réaliser ses fonctions. A la demande de M.MARTINET, elle lui fournira aussi une table bureau, une chaise et une armoire de rangement des dossiers.

La société MAISO.NET fournit à M.MARTINET un service d'appui technique, tant pendant l'installation que l'utilisation des systèmes mis à sa disposition.

¹⁴ Tous les noms propres sont des noms d'emprunt sans lien avec des situations réelles

M.MARTINET s'engage à prendre soin des équipements qui lui sont confiés.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, M.MARTINET doit en aviser immédiatement l'entreprise, qui prendra dans les plus brefs délais les décisions pour réduire le plus possible le temps d'indisponibilité du système.

La société MAISO.NET 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.

2 - 4 PRISE EN CHARGE DES COÛTS DE FONCTIONNEMENT LIES AU TELETRAVAIL

La société MAISO.NET prend en charge les coûts directement engendrés par le télétravail, en particulier :

- Les coûts liés aux communications.
- Les coûts liés aux fournitures de bureau (papier, cartouches d'encre, etc.) quand elles ne sont pas mises à la disposition par l'entreprise
- les coûts d'affranchissement pour les envois postaux depuis le domicile
- les coûts supplémentaires de consommation électrique liés à l'utilisation du matériel professionnel.
- Les coûts supplémentaires éventuels d'impôts locaux pour utilisation du logement comme local professionnel
- Les coûts supplémentaires éventuels d'assurance du logement utilisé comme local professionnel

2 - 5 UTILISATION DES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

M. MARTINET s'engage expressément à ne pas utiliser pour un usage autre que professionnel :

- les équipements mis à sa disposition par l'entreprise
- les lignes téléphoniques installées au nom de la société MAISO.NET à son lieu de travail et en conséquence, à conserver au moins une ligne téléphonique privée dédiée à son usage personnel.

ARTICLE 3 - DUREE DU TRAVAIL

3 - 1 DUREE DU TRAVAIL ET CONGES

La durée du travail et les congés de M.MARTINET sont identiques à ceux définis dans le contrat de travail initial.

3 - 2 - HORAIRES DE TRAVAIL ET PLAGES DE DISPONIBILITE

M.MARTINET pourra choisir les horaires de travail qui lui conviennent en respectant :

- des plages horaires de disponibilité : c'est-à-dire des périodes pendant lesquelles l'entreprise et les partenaires de l'entreprises peuvent le joindre. M.MARTINET devra être joignable de 9 heures à 12 heures et de 14 à 17 heures pendant ces jours de travail. Ces plages sont fixées par la société MAISO.NET en concertation avec M.MARTINET. En dehors de ces plages horaires, M.MARTINET pourra utiliser son « droit à la déconnexion » en mettant en veille ses systèmes de communications professionnelles.

- les limites imposées par le Code du Travail concernant la durée maximale du travail, en particulier .:

- * Durée maximale légale de la journée de travail : 10 heures par jour (Article L.212-1 du code du travail)
- * Durée maximale légale de travail hebdomadaire : 48 heures par semaine. (.Article L.221-7 du code du travail)
- * Durée maximale légale de la semaine de travail sur un trimestre : 44 h (.Article L.221-7 du code du travail)

Toutefois, il est rappelé que les durées maximales d'heures travaillées durant une journée ou une semaine ne sont pas applicables à M.MARTINET, cadre travaillant sous le régime du forfait annuel en jours.

- les limites imposées par le Code du Travail concernant la durée minimale des repos, en particulier :

- * Durée minimale du repos quotidien : 11 heures consécutives (Article L.220-1 du code du travail)
- * Durée minimale du repos hebdomadaire : 24 h + 11 h = 35 heures consécutives (.Article L.221-4)

- les limites imposées par le Code du Travail concernant les moments de travail, en particulier :

- * Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. (Article L 213.1)
- * Il en est de même pour le samedi, le dimanche et les jours fériés (Article L222.1)

3 - 3 MODALITE DE DECOMPTE DES HEURES ET DES JOURS TRAVAILLES

Les parties signataires conviennent qu'un document mensuel sera établi sur la base des déclarations de M.MARTINET

Ce document de contrôle et de suivi de l'amplitude des journées de travail permettra le contrôle du respect des durées de repos minimales entre deux journées de travail et de vérifier la charge de travail allouée à M. MARTINET

ARTICLE 4 - CHARGE DE TRAVAIL

4 -1 ATTRIBUTIONS ET CHARGE DE TRAVAIL PRESCRITE

A partir du 1^{er} juillet 2006, M. MARTINET sera notamment chargé pour tout le département de l'Isère:

- Animation commerciale
- Vente des produits et services
- Suivi de l'après-vente

Les missions et attributions indiquées ci-dessus ne présentent ni un caractère exhaustif, ni un caractère définitif. M. MARTINET exercera ses fonctions sous l'autorité hiérarchique du Directeur commercial.

La société MAISO.NET s'engage à prescrire à M.MARTINET une charge de travail pouvant être réalisée dans le temps contractuel défini à l'article 3 - 1 et le respect des dispositions du Code du Travail concernant le droit au repos. Cette charge prescrite fera l'objet d'une concertation avec M.MARTINET, à qui sera donné, en début d'année, la définition des tâches à accomplir et les objectifs à atteindre.

4 -2 CHARGES DE TRAVAIL REELLE ET RESSENTIE

Régulièrement la charge de travail réelle et la charge ressentie seront évaluées au cours d'entretiens mensuels avec le Directeur Commercial.

ARTICLE 5 - INTEGRATION A LA COMMUNAUTE DE TRAVAIL ET PARTICIPATION A LA VIE COLLECTIVE

L'intégration de M.MARTINET à la communauté de travail et à la vie de l'entreprise sera facilitée par l'utilisation des moyens de communication à distance mais aussi par des rencontres physiques régulières, en particulier par le respect des modalités suivantes :

5 - 1 RENCONTRES REGULIERES AVEC LES AUTRES SALARIES

M.MARTINET devra être présent au siège social au moins un jour par semaine, en moyenne. A cet effet, seront programmés avec la hiérarchie, des jours où seront organisées les réunions et les rencontres avec les autres salariés.

Pendant sa présence dans les locaux de l'entreprise, M.MARTINET pourra disposer, à sa demande, d'un espace et d'un poste de travail.

5 - 2 COMMUNICATIONS ET RENCONTRES REGULIERES AVEC LA HIERARCHIE

M.MARTINET devra être en communication avec sa hiérarchie au moins une fois par semaine. A cet effet, outre les communications régulières à distance, un entretien mensuel en face à face sera programmé avec son responsable direct. Cet entretien portera, en particulier, sur le suivi de l'évaluation de la charge de travail, comme précisé dans l'article 4.

5 - 3 POSSIBILITE D'ACCES PERMANENT AU SYSTEME D'INFORMATIONS PROFESSIONNELLES

M.MARTINET aura un accès permanent, aussi bien par le réseau électronique que par des documents papier, au système d'informations professionnelles de l'entreprises : informations générales, notes de services, ...

5 - 4 POSSIBILITE D'ACCES PERMANENT AU SYSTEME D'INFORMATIONS SOCIALES ET SYNDICALES

M.MARTINET aura un accès permanent, aussi bien par le réseau électronique que par des documents papier, au système d'informations sociales de l'entreprise.

M.MARTINET a les mêmes droits collectifs que les autres salariés, en particulier ceux 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 intranets syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés.

Un bilan régulier entre le salarié et son responsable hiérarchique est nécessaire afin de corriger des dysfonctionnements éventuels, procéder à des ajustements ou, si besoin, au retour dans l'entreprise, du salarié, en fixant le calendrier. Ce bilan régulier doit permettre de repenser si besoin est les circuits de décision, les aménager dans ce nouveau contexte

ARTICLE 6 – RESPECT DE LA VIE PRIVEE

Consciente de l'interpénétration vie professionnelle / vie privée induite par la situation de télétravail, la société MAISO.NET mettra en place une organisation permettant de respecter la vie privée de M.MARTINET, en particulier avec les modalités suivantes :

- Fixation, après concertation avec M.MARTINET, de plages horaires de disponibilité durant lesquelles elle peut contacter M.MARTINET (voir l'article 3 - 2).
- Informations concernant tous les systèmes de surveillance mis en place, y compris les systèmes de contrôles techniques et ceux ayant pour but de lutter contre la cyber criminalité
- Non - utilisation des informations recueillies par les systèmes de contrôle technique (suivi des flux de messages ou d'échanges, des volumes, ...) pour effectuer des contrôles d'activité de M.MARTINET.

ARTICLE 7 – PROTECTION DES DONNEES ET CONFIDENTIALITE DES INFORMATIONS ET DES FICHIERS

M.MARTINET sera informé des règles d'exploitation, mises au point par le service informatique, destinées à assurer la protection et la confidentialité des données. Il s'engage à observer ces règles dans l'exploitation des systèmes qui lui ont été confiés.

Au cours de l'exécution du présent contrat et après sa cessation pour quelque cause que ce soit, M. MARTINET sera tenu à une discrétion absolue sur tous les faits, événements, documents ou renseignements à connaissance en raison de ses fonctions ou de son appartenance à la société MAISO.NET, et qui concerne tant sa gestion et son fonctionnement que sa situation et ses projets.

Cette clause constitue une clause essentielle du présent contrat et tout manquement à l'obligation de réserve constitue une faute lourde entraînant la rupture immédiate du présent contrat sans préavis et engageant la responsabilité de M.MARTINET à l'égard de la société MAISO.NET.

En particulier, M.MARTINET s'engage à ne pas effectuer de copies ni transmettre à autrui les fichiers informatiques qu'il réalise et dont il a communication dans le cadre de son travail.

ARTICLE 8 - SANTE ET SECURITE

M.MARTINET bénéficiera des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail. La société MAISO.NET informera M.MARTINET de ces dispositions, et en particulier des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Elle l'informera aussi de sa politique de sécurité.

M.MARTINET est tenu de respecter et d'appliquer correctement cette politique de sécurité.

Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, la société MAISO.NET, les représentants du CHSCT, et les autorités administratives compétentes ont accès au domicile de M.MARTINET, lieu du télétravail, suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Cet accès est subordonné à une notification à M.MARTINET qui doit préalablement donner son accord.

M.MARTINET est autorisé à demander une visite d'inspection.

ARTICLE 9 –FORMATION

M.MARTINET aura le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière, définis par l'accord d'entreprise, que les autres salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de la société MAISO.NET.

M.MARTINET recevra, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques mis à sa disposition et sur les caractéristiques du télétravail. Cette formation aura lieu avant le passage à la situation de télétravail.

ARTICLE 10 – PERIODE D'EXPERIMENTATION AU TELETRAVAIL ET POSSIBILITE DE FAIRE EVOLUER LA SITUATION DE TELETRAVAIL

10 – 1 PERIODE D'EXPERIMENTATION AU TELETRAVAIL

Une période d'expérimentation au télétravail est prévue pendant les trois premiers mois du passage à la situation de télétravail. Cette période doit permettre, entre autre, de vérifier la capacité de M.MARTINET à travailler à distance, et celle de la société MAISO.NET à organiser le travail à distance. Cette période devant correspondre à une période de travail effectif, elle sera suspendue en cas d'absence de M.MARTINET pour quelques motifs que ce soit. Au cours de cette période, les parties peuvent mettre fin unilatéralement à la situation de télétravail sous un préavis de 1 mois.

10 – 2 POSSIBILITE DE FAIRE EVOLUER LA SITUATION DE TELETRAVAIL

M.MARTINET peut demander à travailler de nouveau dans les locaux de l'entreprise. Si une période d'au moins 24 mois s'est écoulée depuis le passage à la situation de télétravail, la société MAISON.NET s'engage à répondre favorablement à sa demande dans un délai maximum de 3 mois et à mettre fin à sa situation de télétravail en organisant son travail dans les locaux de l'entreprise.

D'autre part, M.MARTINET peut 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.

La société MAISON.NET peut demander à M.MARTINET de travailler de nouveau dans les locaux de l'entreprise. Si une période d'au moins 24 mois s'est écoulée depuis le passage à la situation de télétravail, M.MARTINET devra répondre favorablement à sa demande dans un délai maximum de 3 mois et mettre fin à sa situation de télétravail en venant retravailler dans les locaux de l'entreprise.

Fait en double exemplaire, à Lyon, le 1^{er} juillet 2006

M.PHILIPPOT

M.MARTINET