

Covid ou pas, le télétravail

Durant la première semaine de ce mois de janvier, 29% des salariés étaient au moins partiellement en télétravail et 60% des salariés pouvant facilement télétravailler l'ont fait, selon un sondage Harris Interactive réalisé pour le ministère du Travail. Quant au nombre de jours télétravaillés, il était de 3,3 jours par semaine. Ce sont peu ou prou les mêmes statistiques qu'en décembre dernier, malgré l'injonction du gouvernement de renforcer le télétravail après les fêtes

pour lutter contre le variant Omicron du Covid-19 (voir ci-après).

Ces dernières années, si la part des télétravailleurs parmi les salariés est restée globalement stable hors les périodes de confinement, le nombre de jours télétravaillés a plus que doublé. Ainsi, selon une enquête CSA pour Malakoff Humanis réalisée en février 2021, près d'un salarié sur trois (31%) était en télétravail à temps complet ou partiel fin 2020, en moyenne 3,6 jours par semaine. Avant la crise sanitaire, en

novembre 2019, 30% des salariés étaient déjà télétravailleurs, mais sur un nombre de jours réduit à 1,6 par semaine.

Le salarié doit être volontaire

Il est indéniable que la crise sanitaire liée au Covid-19 a donné un coup d'accélérateur au télétravail, après que la plu-

Non-respect du télétravail obligatoire : des sanctions financières, vraiment ?

Depuis le 3 janvier, et désormais jusqu'au 2 février, les entreprises ont l'obligation de fixer « un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent ». Vingt mois après le début de la crise sanitaire, l'exécutif durcit le ton face au rebond épidémique et au constat du ministère du Travail que « certaines entreprises restent réfractaires » à la mise en place du télétravail. Pour la première fois, il instaure une obligation de le mettre en œuvre et une sanction financière pour les employeurs récalcitrants.

Le projet de loi instaurant le pass vaccinal, adopté le 16 janvier, en fixe le montant : 500 euros par salarié concerné, dans la limite de 50 000 euros. L'amende, précise-t-il, pourra être appliquée « lorsque la situation dangereuse résulte d'un risque d'exposition au SARS-Cov-2 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention ». En clair, l'obligation de télétravail, trois jours par semaine, entre dans la catégorie des obligations des employeurs en matière de sécurité et de santé, inscrites dans le Code du travail. Et, nouveauté par rapport à la procédure actuelle : l'amende pourra être infligée dès l'expiration du délai d'exécution d'une mise en demeure, pour non-respect des mesures sanitaires. L'administration n'aura plus à attendre l'issue de poursuites pénales. « Je souhaite un système plus dissuasif », a expliqué fin 2021 la ministre du Travail Elisabeth Borne.

FO-TEFP dénonce le sous-effectif des services

« L'inspection du travail n'a pas les moyens humains de faire appliquer l'obligation de trois jours de télétravail par semaine », dénonce Vadim Hosejka, secrétaire général du Syndicat national FO des services du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (FO-TEFP). Les services sont exsangues. Depuis 2011,

les effectifs ont chuté de plus de 300 agents, soit 13% des effectifs. Seulement 1808 agents de contrôle exercent leurs missions sur le terrain en section d'inspection et 146 agents en unité régionale, selon un dernier bilan du ministère. Bien peu comparé au 1,8 million d'entreprises (20 millions de salariés) qui constituent leur champ d'intervention.

Quant au renforcement du pouvoir de sanction, il ne change rien à la capacité effective d'intervention des agents, poursuit le secrétaire général de FO-TEFP. « L'inspection du travail n'a toujours pas les moyens juridiques permettant d'agir efficacement pour la mise en œuvre du télétravail », martèle-t-il. En cause ? L'ambivalence de l'obligation faite aux entreprises. « L'obligation porte sur les postes qui permettent le télétravail. Autrement dit, les entreprises sont obligées de mettre en place le télétravail quand c'est possible. Et ce sont elles qui déterminent les postes "télétravaillables". Comment agir dans ce cadre ? Le rôle de l'inspection du travail, cela nous a été répété, n'est pas de lui dire comment s'organiser. » Et, précise le militant, il existe de nombreuses raisons « objectives » permettant aux entreprises de décréter qu'un poste n'est pas « télétravaillable » : absence d'équipements pour télétravailler, refus des clients que leurs données sortent de l'entreprise, etc.

De surcroît, si sanction il y a, celle-ci n'aura aucun effet contraignant mais consistera juste à infliger une amende sur la base du manquement constaté. Et la décision reviendra aux directeurs régionaux, pas aux agents de terrain. Dans ce contexte, pour FO-TEFP, la nouvelle sanction financière relève surtout « de l'effet d'annonce ». En somme, de l'affichage.

Élie Hiesse

Le travail prend peu d'essor



part des salariés se sont vu imposer le travail à domicile lors du premier confinement au printemps 2020. Cette situation exceptionnelle a permis de lancer enfin, en novembre 2020, la négociation d'un accord national interprofessionnel (ANI) sur le télétravail, revendication portée depuis plusieurs années par FO. L'objectif de la confédération était que soit clarifié le cadre législatif du télétravail, que les salariés soient protégés et leurs droits confortés.

Après avoir traîné des pieds pour ouvrir cette négociation, le patronat avait fait volte-face et avait imposé un calendrier très resserré en raison du contexte sanitaire. Un ANI « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » a été conclu le 26 novembre 2020 après une négociation express de trois semaines. Il a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales à l'exception de la CGT.

Sur le fond, ce texte clarifie le cadre du télétravail, qu'il soit classique ou lié à une situation exceptionnelle (dont pandémie), en complétant l'ANI de 2005. Parmi les avancées revendiquées par FO, l'ANI acte que le télétravail dit classique ne peut pas être imposé et doit reposer sur le volontariat du salarié. Un refus ne peut pas être un motif de rupture du contrat de travail. Le texte garantit aussi la réversibilité, permettant au salarié qui le souhaite de revenir travailler dans les locaux de l'entreprise.

Autre point important, la fréquence du télétravail doit être décidée entre l'employeur et le salarié, cela notamment pour préserver un lien social. Il rappelle également le droit à la déconnexion et précise que les frais professionnels sont à la charge de l'employeur. Dans la fonction publique, pour les trois versants, un accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail a été signé par tous les syndicats en juillet 2021. Lui aussi acte

notamment le nécessaire volontariat de l'agent.

Moins de 3% des accords et avenants signés en 2020 mentionnent le télétravail

Les entreprises et les branches sont encouragées à négocier sur le télétravail, même si cela n'a rien d'obligatoire. À défaut d'accord collectif, les dispositions contenues dans l'ANI s'appliquent, ce dernier ayant été étendu en avril 2021. Le dialogue social progresse doucement. Selon le ministère du Travail, 2720 accords ont été signés en 2021, contre 1980 en 2020. « À la suite du premier confinement lié au Covid, de nombreuses entreprises ont négocié leur premier accord de télétravail ou renégocié l'accord existant », constate l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) dans une étude publiée en

Covid ou pas,

le télétravail prend peu d'essor

novembre et portant sur les accords signés en 2020. Elle précise toutefois que la tendance était déjà à la hausse depuis 2018 (+30% annuels). Au total, les textes mentionnant le télétravail représentent

cependant moins de 3% des accords et avenants signés cette année-là. Sur le profil des entreprises, les accords concernent d'abord, en proportion, celles de 50 à 250 salariés (40%). Viennent

ensuite celles de moins de 50 salariés ou de 250 à 1000 salariés (25% chacune), puis les plus de 1000 salariés (10%). En termes de secteurs d'activité, les accords concernent d'abord l'industrie manufacturière et les activités spécialisées scientifiques et techniques (16%), puis les activités financières et d'assurance (11%) et l'automobile (11%).

Les auteurs de l'étude ont analysé une quarantaine d'accords. « Pour beaucoup de négociateurs, le cœur du sujet porte sur les différents types de télétravail (occasionnel, régulier, exceptionnel, flexible), les formules privilégiées (c'est-à-dire le nombre de jours autorisés) ainsi que sur l'articulation entre télétravail et temps partiel ou déplacements », constatent-ils. Ils identifient quatre profils d'employeurs : les réticents, les prudents, les convaincus et les expérimentateurs. Et globalement, les accords de type « réticents » ou « prudents » restent majoritaires en 2020 puisqu'un tiers des accords se limitent à un jour de télétravail maximum par semaine et la moitié à deux jours.

Clarisse Josselin

La crise précise les réticences des entreprises

La pandémie restera une rupture en matière de télétravail, érigé en mesure de protection des salariés et de continuité de l'activité. Les entreprises y ont consenti bien au-delà des salariés éligibles quand il y avait un accord, même sur des activités jugées peu « télétravaillables ». En 2020, année hors norme, le télétravail a ainsi concerné entre 25% et 44% des travailleurs (des cadres pour les deux tiers) alors qu'auparavant il était marginal (4% de télétravailleurs en 2019, au moins un jour par semaine). L'explosion du nombre d'accords télétravail montre qu'ils ont été une priorité du dialogue social, alimentée par le nouvel Accord national interprofessionnel (ANI). Mais leur contenu révèle la prudence de la majorité des entreprises.

Si le nombre de jours télétravaillés par semaine augmente (deux jours en moyenne), l'éligibilité se fait, en majorité, sur la base des métiers et non pas des activités « télétravaillables ». Et la mise en place est assortie de modalités contraignantes de contrôle du temps de travail et de pause : le nombre de jours « est désormais validé par l'encadrement ou la direction », note le ministère du Travail. Quant aux frais liés au télétravail, ils sont « abordés très majoritairement ». Mais parfois l'indemnité forfaitaire, c'est zéro. « La crise n'a pas levé les réticences du patronat », explique Éric Péres, secrétaire général de FO-Cadres, négociateur de l'ANI. « Lors des négociations, le patronat était inquiet des conséquences. Il craignait que le télétravail conduise à un moindre accomplissement des tâches productives et à une perte de contrôle et du lien avec les salariés. »

Crispations bancaires

Dans la banque, secteur pointé dans la crise pour non-respect du télétravail, les difficultés à signer un accord témoignent des crispations. Depuis juin, les six mois de négociations dans la branche AFB (190 000 salariés) n'ont abouti qu'à un accord non contraignant. Chez LCL, la renégociation de l'accord télétravail 2019 patine aussi. « Les réticences pour élargir le télétravail sont énormes », souligne Danièle Gourdet, déléguée syndicale nationale FO-LCL. Proposition de LCL? Pour les administratifs, deux jours hebdomadaires (contre un jour avant), mais conditionnés à la révision de l'accord « horaires variables »; et pour le réseau commercial, rien... hormis un test dans deux directions régionales sur onze jours de télétravail par an.

« LCL a pourtant ouvert le télétravail dans la crise. Au premier confinement, les salariés du réseau ont télétravaillé plusieurs jours par semaine, en rotation. Après, nous avons obtenu un jour hebdomadaire dans les agences de plus de dix salariés », rappelle la militante FO, qui exige la généralisation du télétravail. LCL sait faire : depuis le 3 janvier et l'obligation de trois jours télétravaillés par semaine en entreprise, la banque accorde un jour par semaine au réseau. À la Société générale, qui a fait début 2021 du télétravail « une modalité de travail ordinaire » pour tous (sur la base de deux jours hebdomadaires), « les salariés du réseau n'en bénéficient toujours pas », pointe Marc Durand, délégué syndical FO. Ils devront attendre 2023... le temps d'être équipés.

Élie Hiesse

