

RENCONTRE DU 19 FEVRIER 2008

LE DEVELOPPEMENT DU TELETRAVAIL

Jean Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

L'accord du 19 juillet 2005 sur le télétravail est à bien des égards exemplaire parce que c'est la première fois qu'un accord européen, celui du 16 juillet 2002, est transposé en droit interne par un accord national interprofessionnel. On a trois ans de retard, les partenaires sociaux sont finalement cependant plus rapides que nos Gouvernements successifs, parce que parfois on a mis plus de trois ans. Cet accord du 19 juillet 2005, fait usage pour la première fois de l'article 139 C.E. du traité qui prévoit la voie conventionnelle nationale de préférence à une convention européenne.

Accord européen et accord national, sont les relais possibles d'une directive qui aurait été transposée, en tout état de cause, plus tard par la voie législative ou la voie réglementaire. Exemplaire, cet accord l'est aussi à un autre égard, car si les partenaires sociaux pourraient s'en servir pour parvenir, par exemple, à un accord sur la pénibilité, sur le stress, (l'arlésienne comme titrait « liaisons sociales » il y a peu).

Pour revenir au télétravail, selon certaines informations, que ne contestera sans doute pas la représentante du Ministère du Travail, même si ces informations proviennent de la DARES et non pas de la DGEFP, il concernerait aujourd'hui en France 1,5 millions de personnes ; mais il faut dire que l'on a chez nous une conception très large du télétravail. On vous le dira sans doute tout à l'heure. Mais je veux apporter quelques informations, en tant que juriste, parce que le télétravail est finalement antérieur à l'accord de 2002. Je citerai deux arrêts qui sont classiques maintenant : l'arrêt Abraham contre la Société Zurich Assurances, de la Chambre sociale de la Cour de Cassation du 2 octobre 2001 : l'employeur, Société Zurich, ne peut pas imposer à un salarié ou une salariée, (en l'occurrence d'une salariée) de télé travailler à son domicile.

Les locaux à Paris coûtant trop chers, vous êtes invité à travailler chez vous le plus souvent possible, mais le licenciement qui pourrait s'en suivre serait sans doute considéré comme litigieux. Et puis, en sens inverse, l'arrêt de la Chambre Sociale, toujours du 31 mai 2006, décide qu'une personne qui télé travaillait à son domicile peut refuser la demande de l'employeur de venir travailler maintenant à l'entreprise ; elle travaillait en province, à Biarritz, je crois, et elle devait venir une ou deux fois pas mois à Paris, au siège de l'entreprise. Son employeur lui dit tout d'un coup : « le télétravail c'est terminé, vous venez à Paris ». Donc le licenciement est prononcé.

Or, le télétravail, on va vous le dire, se pratique sur la base du volontariat, il y a même une période qui est prévue par l'accord, période probatoire pendant laquelle en quelque sorte, finalement si cela ne marche pas, eh bien j'arrête et je retourne à ma situation antérieure sans risquer de me voir opposer mon acceptation antérieure.

Voilà ce que je voulais dire en introduction, je suis certain que Mme Foullon en sait davantage ; je passe la parole, non pas à Mme Laurence Matthys, qui est présente, mais à

Mme Marie-Françoise LEFLON qui veut bien nous parler du télétravail au nom de la CFE-CGC,
Madame, je vous laisse la parole.

Marie-France LEFLON, Déléguée nationale à la CFE-CGC au pôle emploi

Le télétravail est une des composantes à ce pôle, en tant que nouvelle forme de l'emploi. Les problèmes concernant ce type d'activité remontent à ce pôle comme dans d'autres organisations syndicales.

Entre le texte, l'esprit du texte, et la réalité quotidienne, il y a des écarts significatifs. Notre rôle, est de rapprocher ces deux univers ; même si le MEDEF ne suit pas notre voie, on travaille beaucoup avec eux, mais forcément, notre approche sera différente de la leur ; mon collègue de FO qui entend parler de temps en temps, dans d'autres instances, sur les seniors ou d'autres, est là pour témoigner de notre vigilance.

Je vais quand même rappeler le contexte, vous en avez parlé, donc je ne vais pas m'étendre, mais c'est vrai que l'originalité par rapport à d'autres négociations qui arrivent par le bas, en France, par la culture des entreprises, est que celle-là, elle arrive par le haut, elle arrive par l'Europe. C'est nouveau : ce serait bien que cela soit plus fréquent, mais on a encore un petit peu de mal à y parvenir.

Le télétravail est le premier exemple. Souhaitons que les règles de l'OIT et puis les objectifs de Lisbonne, sur d'autres sujets, nous aident à avancer dans ce sens.

On aime bien être moteur en France sur ces idées là, mais on a un grand chemin à parcourir.

L'accord signé au niveau européen, a été décliné. C'est pourquoi la CFE-CGC a été très attachée à cet accord ; pour une fois, c'est une population qui nous concerne, car on peut considérer, qu'à l'heure actuelle, de plus en plus, - est-ce une désolation ou est-ce un progrès ? - les cadres sont tous peu ou prou des télétravailleurs et je pourrais vous en donner des exemples à longueur de journée, sous toutes les formes.

C'était pour nous la première fois qu'on avait un accord, qui d'une part, définissait le télétravail et d'autre part, - Mme. Foulon aurait pu vous le dire- en déclinait les principes généraux. La règle du volontariat est extrêmement importante dans les relations sociales ainsi que, vous le savez, la notion de réversibilité, les conditions de sécurité à la fois du matériel et des données, la protection de la vie privée et puis la responsabilité des employeurs.

C'était au plan européen, le départ d'un accord qui avait tous ces champs ouverts, ce que l'on n'a pas toujours lorsque l'on travaille sur des accords comme celui concernant les seniors ou d'autres accords qui restent ponctuels. Là on touchait, enfin pour la première fois, une globalité et on définissait des champs qui n'étaient ni définis, ni touchés du doigt, ni protégés mais qui se pratiquaient, parce qu'avec le développement des télécommunications, il est évident que c'est un marché qui se fait sinon au noir, en tout cas n'est pas affiché.

Comme partenaires sociaux, on a gagné un accord et je vous en dirai un petit peu plus tout à l'heure, qui était, pour de nombreux articles, normatif. Pour les organisations syndicales, c'est important ; pour le MEDEF c'est toujours un peu difficile à accepter, mais la loi Fillon nous impose d'être vigilants parce qu'on sait très bien, qu'après l'accord, celui-ci sera décliné dans

les branches et dans les entreprises. Ce que l'on aura acquis, sera toujours cela d'acquis, que l'on n'aura pas à négocier en dessous. Cela peut changer un petit peu les interprétations : même quand on veut aller dans la même direction avec le MEDEF et les partenaires sociaux, nos réalités ne sont pas les mêmes ; il ne faut pas se leurrer, il y a des sujets polémiques où chacun essaye d'avancer comme il peut.

La difficulté, est de savoir comment faire que les droits soient affichés dans un accord de manière concrète, et malheureusement je pense qu'à cause de la réalité du terrain, les deux premières jurisprudences, seront suivies de beaucoup d'autres. Ce que l'on ne peut pas nier, c'est que le télétravail, est une forme d'organisation qui va croître avec la qualification et que sa pratique courante va devoir être de plus en plus, que l'on ne veuille ou non, confortée par des aménagements qui seront d'autant plus favorables qu'il y aura des accords de branches ou d'entreprises.

Sur cet accord, nous nous sommes bien trouvés, Mme Foulon et moi-même, parce qu'il avait l'avantage de couvrir beaucoup de situations d'emplois. En particulier, parce que le télétravail pouvait être fait à la demande des salariés, en correspondance avec les difficultés qu'ils rencontraient à cause de l'éloignement de leurs domiciles ; ceci n'est quand même pas rien ! C'est assez nouveau quant aux formes de travail.

La demande du salarié est de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, et cela est une des grandes revendications de l'ensemble des partenaires sociaux ; c'est aussi une des grandes difficultés parce que le monde va trop vite, puisqu'avec des téléphones portables, des ordinateurs, des courriels, il faut répondre sur l'instant, et que l'on pourrait y passer des jours et des nuits, si on veut être efficace. Il faut aussi dire et ne pas se leurrer, que c'est quand même un moyen pour les entreprises, sans employer des mots qui fâchent, de réaliser des « délocalisations, alors qu'elles veulent éviter ce mot ; une manière de changer les lieux de travail selon les objectifs des entreprises ; elle vise donc à déplacer ainsi les individus et les salariés. C'est l'une des raisons pour lesquelles cet accord nous a semblé assez important et pour lequel, en trois séances, on a mis les bouchées doubles ! Mais si on est allé assez vite à se mettre d'accord, c'est parce que chacun avait intérêt à mieux maîtriser la situation. ; Mais après l'accord, il faut assurer le suivi et, pour cela, laisser des marges de manœuvre aux branches et aux entreprises.

Les principales difficultés pour la CFE-CGC posées par le télétravail sont, outre la responsabilité du matériel, la mise à niveau de logiciels, chose que les salariés classiques ne connaissent pas bien. On a sollicité le MEDEF pour repenser l'organisation du travail dans les entreprises, parce qu'il ne faut pas que les télétravailleurs soient isolés. C'est la très grande difficulté des télétravailleurs. M. Javillier a parlé des contrats de télétravail pratiqués dans les cabinets d'assurances, beaucoup de compagnies s'y sont engagées : les contrats, peuvent être fabriqués à domicile, via des écrans, mais un jour, cela ne se fera plus en France.

Tant que les contrats sont traités en France, le sens humain du rapport au travail est encore possible parce qu'effectivement le milieu professionnel, avec toute la chaleur qu'on lui connaît, ne pas l'oublier. Donc ce qui est important, pour nous, c'était de garantir toujours une sorte de proximité morale ou physique, quelles que soient les formes de télétravail du salarié avec son entreprise et lui garantir des formations, de sorte qu'il ne soit pas l'oublié dans les plans de formation de l'entreprise, lui garantir les mises à niveau, les informations, tout ce qui

concerne l'ensemble des salariés de son entreprise. Si l'on n'est pas vigilant, on peut l'oublier lorsqu'il n'est pas là, même s'il vient une fois par mois.

Prenez l'exemple des grands cabinets comptables, comme Andersen par exemple, dans des tours immenses, où les consultants arrivent avec leur écran, ont des bureaux anonymes, vont faire leur rapport, laisser leur disquettes, et repartir dans une entreprise ; n'est-ce pas le lien avec le cœur du travail qui est en train de se casser ? Pour éviter cela, il faut que les salariés via leurs instances, leur C.E et les employeurs, via leur rôle de management n'oublent pas ces télétravailleurs.

Pour assurer la réalité d'une telle démarche, il faut préserver les droits collectifs, ne pas oublier tous les avantages sociaux qui ont été acquis pour eux, que les C.E. obtiennent et mettent en place des systèmes de contrôle et ça, c'est quelque chose de nouveau. Il le faut parce que la loi sur les 35 heures, les conditions de sécurité du trajet, toute cette nouvelle charge de travail, on ne la contrôle pas.

Bien souvent on a accepté, pour des raisons personnelles ou pour des raisons d'éloignement ou par volontariat - vous l'avez dit et c'est une règle importante - la possibilité de travailler par télétravail, mais on est seul à la maison à s'occuper des choses matérielles sur place, et on peut travailler jusqu'à 11 heures du soir ; on a tous ce défaut là ; quand je demande à Laurence Matthys des documents le vendredi soir et que je les veux pour le lundi matin, elle les a préparés le dimanche.

C'est comme ça dans les entreprises : le management, plus les règles, veulent s'adapter à la concurrence internationale, plus il faut aller vite et plus on est isolés. Plus on est seul et moins on ne peut contrôler ses horaires et son stress, car avoir 153 mails au bout d'une semaine ou une heure de réponse de téléphone sur des messages qu'on a eu pendant 4 heures de réunion, c'est ça le télétravail. Je dis toujours que des accords sur le plant intellectuel, c'est bien, mais la réalité, au jour le jour c'est autre chose et, si on ne la connaît pas, on doit savoir qu'elle ne se vit pas bien.

Rapidement, les avantages de l'accord en lui-même, vous les connaissez tous ; vous avez tous lu, que l'on a eu une normativité dans de nombreux articles. Que ce soit dans les articles 2, 4, ou 6, je n'entrerais pas dans le détail pour l'instant, les partenaires sociaux ont obtenu du MEDEF, des éléments de normativité qui vont sécuriser ce marché du travail et c'est quelque chose d'extrêmement important pour nous. Je pense aussi que cela va permettre d'élargir les conditions de travail, les formes nouvelles sachant que le volontariat, pour le salarié, comme pour les entreprises, est le critère effectivement mis en exergue.

Pendant la négociation la CFE-CGC, avait été un peu réservée à demi-parcours, parce que l'on voulait à tout prix obtenir dans l'article 3, une normativité sur la réversibilité. On s'en est un petit peu sorti en rappelant que c'était obligatoire et que se serait ensuite adapté par les accords de branches ou d'entreprises. Il faudra rester toujours vigilant vis-à-vis de cette forme nouvelle de travail qui met un salarié en état de culpabilité s'il refuse une proposition de télétravail ; cela peut le mettre en état de crainte de ne pas conserver ou retrouver un emploi si ce qu'il a essayé pendant quelques mois n'a pas marché, et s'il s'aperçoit que, décidément, il a besoin de mettre sa cravate et d'aller au bureau tous les jours, et d'y croiser sa hiérarchie, déjeuner à la cantine.

L'individu est ce qu'il est et ne doit pas avoir l'impression qu'il ne reste plus au cœur de l'activité de son entreprise, qu'il n'est plus pris en considération en tant que tel, et cela, quelque soit la forme de travail et d'emploi. Je le dis parce qu'à l'heure actuelle, avec tous les licenciements, le marché du travail difficile comme il est devenu en quelques années, avec la grande habitude prise de réaliser des plans sociaux, en les prenant très souvent comme variable d'ajustement, parce que c'est la loi et que c'est grâce aux techniques des plans que les seniors peuvent partir de plus en plus jeunes ; mais ces seniors là, ils ne vont pas forcément faire leur jardin ou aller à la pêche !

Ils vont encore faire des choses et qu'est ce qu'ils vont faire ? ils vont aller vers des formes de travail, comme le partage salarial, via des formes d'audit, de consulting, ils vont le faire en prenant des missions au coup par coup ; ce n'est pas une raison pour que ces formes de travail soient sans limite ; c'est un peu pour cela et c'est aussi sa cible pour la CFE-CGC, parce que ses adhérents sont des cadres de tous niveaux, de tous métiers et il a fallu que l'on soit extrêmement vigilants sur l'exigence de réversibilité, c'est-à-dire la possibilité, dans une entreprise, de pouvoir revenir et de retrouver un poste stable.

Je vais conclure un peu vite, mais je voudrais quand même rappeler qu'en novembre 2006, il y avait une mission qui avait été confiée par M. de Villepin, au Député de la Lozère, M. Morel à l'Huissier, sur le télétravail. Il avait dit, au fond, qu'il fallait faire sortir le travail de la clandestinité et mettre en œuvre des dispositifs permettant aux entreprises comme aux salariés qui veulent en bénéficier, d'y accéder. Je crois que c'est la seule définition globale et la réussite d'une négociation pour la CFE-CGC, cela passe par l'identification des freins, des obstacles, surtout des dérives que cette nouvelle forme d'emploi va provoquer, même si on sait, qu'au bout du compte, on y trouvera l'efficacité maximale, mais en conciliant vie professionnelle et vie familiale du salarié.

Merci beaucoup de m'avoir écoutée.

Jean Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Je crois, il est vrai que la solitude du télétravailleur est un problème, Il ne faut pas qu'il soit complètement isolé, il faut qu'il reste le cœur, le centre, vous l'avez dit. L'individu doit rester le cœur. Je ne pense pas, que sur ce point, Mme Foulon, vous n'allez pas contredire Mme Leflon.

Chantal FOULON, Directeur adjoint des relations sociales au MEDEF

Merci M. le Professeur, Merci Mme Leflon d'avoir balisé le terrain, c'est vrai pour rebondir sur ce que vous venez de dire, que l'isolement du télétravailleur est un problème. C'est peut-être pour cela que le télétravail ne se développe pas beaucoup en France. L'accord est de 2005 ; On n'a pas constaté - vous avez fait référence à l'étude de la DARES - un développement ou une appétence pour le télétravail qui ait considérablement modifié les données de l'emploi, même des personnels d'encadrement.

Je voudrais simplement vous dire un mot des conditions de la négociation de l'accord européen.

Je faisais partie de la délégation patronale, donc cette négociation, qui s'est terminée en juillet 2002, était la première négociation d'un accord volontaire, c'est-à-dire, d'un accord qui, s'il avait lieu, ne déboucherait pas sur une directive du Conseil des Ministres, mais aboutirait à une transposition adaptée aux pratiques très différenciées des partenaires sociaux nationaux. Donc, c'était une double aventure.

Cette négociation, entre les partenaires sociaux européens, est tombée sur le sujet du télétravail parce que c'était dans les priorités de la Commission. Vous savez qu'il y avait eu trois accords antérieurs qui avaient fait l'objet de transposition en directives communautaires, elles portaient sur le congé parental, le contrat à durée déterminée et le travail à temps partiel. Donc, les partenaires sociaux étaient désireux de franchir un pas dans l'application et les conséquences du dialogue social européen et d'éviter les problèmes posés au niveau du Conseil des ministres, par une transposition, par une voie obligatoire telle que la Directive.

Donc on s'est fait un peu la main sur le sujet du télétravail et je crois que la négociation européenne a beaucoup déblayé le terrain pour la négociation française qui l'a suivie, parce que nous sommes un des pays et il n'y en a pas énormément d'autres parmi tous les pays européens, qui ont transposé cet accord, où un accord national interprofessionnel a été signé par l'ensemble des syndicats représentatifs ; c'est assez rare et, c'est important de le souligner, il a été étendu, avant peut-être qu'il ne soit élargi aux secteurs d'activités qui ne sont pas couverts par le MEDEF, l'UPA et la CGPME, c'est-à-dire, les professions libérales et l'agriculture pour la France.

C'est une expérience très importante et je salue M. BRUM, (de la FNSEA) ici présent, qui nous a beaucoup aidés sur ces travaux européens. Donc il a fallu décrypter. Les problèmes qui se sont posés en 2002 et avant, en 2001, se sont un peu répercutés en France. Je vais vous dire lesquels ; tout d'abord celui de définir le télétravail - vous en avez parlé madame - effectivement, il fallait absolument circonscrire ce dont on parlait, puisque les pays avaient des législations différentes, des accords collectifs différents et il fallait que l'on sache ce que les dispositions qui seraient arrêtées au plan européen auraient comme champ d'application.

Donc, les soucis des négociateurs patronaux, dans cette affaire, étaient que cela soit clair. Pas forcément que le champ soit tel ou tel et que l'on n'ait pas ensuite de problèmes d'adaptation.

Alors qu'est ce qui a été retenu ? La notion qui a été retenue c'est que le télétravail est un travail qui est fait en dehors de l'entreprise, alors qu'il pourrait être fait à l'intérieur. C'est un peu curieux comme définition, je l'admets, mais en fait, cela visait à ne pas faire entrer dans le champ tout ce qui était professions de représentations commerciales, et tout ce qui était professions constituées, depuis toujours, en dehors de l'entreprise, c'est-à-dire, tout ce qui touche installation, maintenance et travaux, faits par nécessité chez le client.

Donc, le télétravail, c'est une forme de travail, c'est l'organisation d'un travail qui pourrait être effectué à l'intérieur de l'entreprise. Partant de là, on y voyait déjà plus clair et on est arrivé à la question très importante du volontariat et de la réversibilité. Ces questions ont été traitées par la négociation européenne et la négociation française a donc repris les solutions. Evidemment, il a été assez vite clair pour tout le monde, que le volontariat, compte tenu de la spécificité de la forme du télétravail, devait être absolument le principe d'organisation du travail, mais volontariat des salariés et volontariat des entreprises. Un salarié ne peut pas imposer à un employeur, parce qu'il est confronté avec tel ou tel problème dans l'organisation de sa vie privée, pendant un moment, une période de télétravail.

Le volontariat a été clair assez vite dans l'esprit de tous les négociateurs. Cela n'a pas été la même chose pour la réversibilité, parce que nous étions tout à fait d'accord sur le fait que le télétravail soit une condition d'exécution du contrat de travail, c'est-à-dire une condition soumise à l'accord des parties, mais nos partenaires syndicaux souhaitaient que cette condition puisse être unilatéralement remise en cause par eux, pour retourner à une forme antérieure de travail au sein de l'entreprise, et que ceci, l'entreprise devait l'accepter sous ce nom de réversibilité.

Pendant cette négociation, la réversibilité a été, jusqu'à la fin de celle-ci, un point central qui était très en litige entre les trois délégations, puisque comme vous le savez, nous avons deux délégations d'employeurs à Bruxelles, il y a l'ex UNICE qui s'appelle maintenant « business europe » et puis le CEP qui est le Centre des Entreprises Européennes à participation Publique et la CES qui regroupe des Confédérations Syndicales.

Donc ce point a été extrêmement débattu et finalement, il a été convenu que la réversibilité était bilatérale, c'est-à-dire, qu'il fallait l'accord des deux parties avec l'initiative de l'une ou de l'autre et que les modalités de cette réversibilité seraient établies par un accord individuel et ou collectif.

Cà, c'est l'accord français ; on n'a pas voulu interdire, c'est l'article 3 ; il revient aux accords de branches d'aménager des conditions plus favorables de réversibilité, mais on n'était pas en mesure de l'imposer comme un principe de base commun et vous l'avez dit, avec toutes sortes de raisons, cet accord de 2005 est donc postérieur à la loi de 2004 qui autorise, comme vous le savez, pour les accords, à dire quelles sont les dispositions auxquelles il peut être dérogé par des accords de branches ou des accords d'entreprises.

Il est prévu qu'il y ait une possibilité d'adaptation alors que la plupart des dispositions de cet accord, qui est un accord très général sur l'organisation du télétravail, ne sont pas susceptibles de connaître de dérogations par un autre niveau de conventions collectives. Je crois que ce point était très important pour que nos partenaires sociaux s'engagent dans cet accord ; donc on l'a fait et on a l'impression, d'avoir obtenu un bon accord au total, parce qu'on ne considérait pas, sur le banc patronal, comme on dit en Belgique, qu'il y avait des problèmes juridiques insurmontables pour faire du télétravail.

En France, cela se pratiquait déjà, on avait une vieille expérience du travail à domicile, avec des vieux textes un peu poussiéreux, mais notre théorie du contrat de travail pouvait être adaptée sans trop de difficultés au télétravail, mais on avait méconnu le fait qu'il y avait de grandes craintes et il ne faut jamais méconnaître l'état d'esprit qui est prégnant et effectivement, on pouvait dissiper ces craintes par une mise à plat rationnelle des conditions dans lesquelles serait exécuté le travail, les garanties de sécurité, contre l'isolement,

l'application des droits collectifs, la responsabilité des uns et des autres par rapport aux données (ce qui est très important pour les entreprises) et l'utilisation conforme et correcte du matériel.

Vous savez que la CNIL nous donne chaque jour des exemples de l'utilisation dévoyée de toutes ces nouvelles technologies ; donc on a été partie prenante pour rassurer les milieux du travail sur la possibilité de développement de cette pratique.

Ainsi que je vous l'ai dit, l'accord a été étendu. Il y a quelques secteurs d'activités professionnels, dont les télécommunications, qui ont des accords ; il y a aussi des entreprises comme IBM & France Télécom et beaucoup d'autres entreprises, surtout dans les nouvelles technologies, qui ont développé les accords de Syntec pour une mise en œuvre sur le plan pratique, sur le plan du « qu'est-ce- que l'on doit mettre dans le contrat de travail, quelle est l'accessibilité aux bureaux ». Parce que ce qui caractérise le télétravail en France, c'est que ce n'est pas un télétravail permanent, alors on l'a dit, le télétravail peut couvrir certains travailleurs nomades, parce que l'on n'a pas voulu se lancer dans une définition du tout ou rien où le télétravailleur aurait été seulement à l'extérieur de l'entreprise.

En fait je pense, que l'avenir de cette forme d'organisation du travail est une forme de travail alternée au loin et au sein de l'entreprise, parce que, sinon, elle n'a pas beaucoup de chances de se développer. Donc, il y avait le risque pour les syndicats également de ne plus du tout contrôler la durée du travail.

Cela était présent à notre esprit, parce qu'il y avait des expériences, dont nous avons connaissance, notamment en Suède, quand certaines entreprises se sont mises à la campagne, loin des villes. Lorsqu'elles ont voulu recruter plus largement, alors le télétravail a été pratiqué avec une assez grande envergure et on s'est aperçu que les gens étaient finalement plus confortables dans leurs nouvelles conditions de travail et que, passionnés parce qu'ils faisaient, on avait du mal à les arrêter.

Donc, il fallait mettre au point des systèmes minimaux de respect de la durée du travail. Je dis « durée du travail » avec précaution, parce que pour les travaux intellectuels, la durée du travail n'est plus tellement le critère de mesure du travail réalisé. C'est plus un critère de mesure par des objectifs, par des tâches accomplies, plutôt que de compter le temps entre le moment où l'on allume l'ordinateur et celui où on le ferme.

Monsieur le Professeur Jean Emmanuel Rey pourrait en dire beaucoup plus que moi à cet égard, mais c'est vrai qu'il pouvait y avoir un risque et donc on a très bien noté dans l'accord que le télétravailleur devait également s'autolimiter dans le travail, parce que c'est vrai qu'il gagne du temps au point de vue transport et que cela pouvait se traduire par un excès par rapport à ce qui avait été prévu dans les conditions de son contrat de travail.

Je ne pense pas que ce soit un accord qui favorise la délocalisation externe des activités.

Cela peut peut-être au contraire en maintenir, parce que c'est peut-être plus facile de développer certaines parties de l'entreprise dans le télétravail, mais on n'a pas encore un recul suffisant pour en juger.

J'espère que l'étude de la DARES va être mise à jour. Je crois qu'elle est de 2004, donc j'espère que nous aurons prochainement des données qui nous montreront l'évolution. Ce que

je voulais ajouter, par rapport à la problématique de l'isolement du télétravailleur, c'est que l'accord prévoit que le télétravailleur doit avoir un référant dans l'entreprise et je crois que ça, c'est une technique très intéressante, de même que l'on a aussi des référents pour les problématiques d'égalité, de diversité, de harcèlement, je crois que c'est une bonne chose que d'avoir prévu que lorsque l'on pratique le télétravail, la personne ait accès à un référent.

Voilà ce que l'on a cru devoir faire, évidemment l'objectif était de fournir ce cadre qui n'a pas l'ambition de n'être que juste un cadre, mais qui devrait libérer les possibilités de pratiquer et de réduire à néant les craintes que cette forme de travail faisait peser.

La jurisprudence, vous l'avez rappelé, est là pour dire également que rien ne peut être imposé en ce domaine, ni d'une part, ni de l'autre. Donc ce que je voudrais, c'est souhaiter « bonne chance » à cette forme d'organisations du travail, si elle peut rendre service. C'est bien l'optique de rendre service et d'être à la fois une forme non précaire de travail et une forme qui ne soit pas forcément une forme permanente de travail, son objet étant de rendre les services que l'on en attend sur une question d'adaptation du salarié à son travail et sa forme étant rendue possible par l'émergence de toutes ces nouvelles technologies. Merci beaucoup de votre attention.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Merci Madame, j'ai trouvé que les deux exposés, les deux approches étaient parallèles, assez proches, c'est tant mieux. C'est un sujet assez consensuel. Il y a d'autres sujets. J'en profite pour dire que la prochaine réunion de l'AFERP, qui aura lieu le 18 mars, portera sur l'accord du 11 janvier 2008, accord important qui porte sur la Modernisation du Marché du Travail.

Marie-France LEFLON, Déléguée nationale à la CFE-CGC au pôle emploi

Pour tous ces types d'accords qui concernent les conditions de travail, c'est vrai que celui-là, vous l'avez dit, il y a eu deux mois de travail de l'Europe avant, sur d'autres accords, il y a un travail très long à faire en France, parce que le marché du travail et la démographie française sont différents, mais ces types d'accords, sont importants parce qu'ils participent à l'ensemble de la modernisation du marché du travail et ils le sécurisent.

Ces petits sujets additionnés qui passent inaperçus, ne sont pas ici inaperçus parce que pour les générations à venir, c'est leur modèle, c'est leur monde. On travaille un peu pour leur univers et tout cela rentre dans ce grand circuit de la modernisation du marché du travail.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

On discutera donc de tout cela au mois de mars, et je serai ravi que vous puissiez participer à cette prochaine rencontre.

Nous allons laisser la parole à M. Philippe Planterose, Président de l'Association Française du Télétravail et des Téléactivités. C'est vrai que l'on a un problème de télétravailleurs, parce que c'est souvent la mère de famille qui prend son mercredi et qui va télétravailler depuis son domicile, c'est un télétravailleur d'après la définition donnée et ce n'est qu'un jour par semaine, les autres jours on travaille dans l'entreprise. On en reparlera certainement.

Philippe PLANTEROSE, Président de l'Association Française du Télétravail et des Téléactivités

Bonjour, Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

C'est un plaisir pour moi de pouvoir vous exposer le télétravail.

Il faut savoir que le télétravail, on en parle à peu près depuis 13 ans. Le télétravail, aujourd'hui en France ne décolle pas. Que les choses soient très claires, il existe d'une manière informelle, au niveau des cadres en particulier mais, pour le reste de la population, à part les commerciaux qui pour partie télé-travaillent lorsqu'ils ne rentrent pas dans les locaux de l'entreprise pour faire leur rapport; ils télé travaillent chez eux; s'ils sont nomades, ils télé travaillent à l'hôtel.

Il s'agit donc, pour nous et pour vous-mêmes, de recadrer la notion de télétravail salarié parce qu'il existe bien deux formes de « télétravail ». L'une, qui devrait s'appeler « télétravail indépendant » et que nous mettons sous le terme « télé activité » parce que finalement c'est une activité qui se fait à distance, et de l'autre côté, le télétravail salarié qui rentre dans le cadre du contrat de travail.

A partir de là, nous avons pu constater, au mois de juin, dans une réunion que l'on a eu à Paris avec le MEDEF, qu'en réalité, les employeurs d'entreprises de plus de 1000 salariés, y compris dans les nouvelles technologies, ne connaissaient pas suffisamment ce que l'on peut mettre derrière le terme « télétravail ». Ainsi, on a pu voir une entreprise, qui emploie aujourd'hui à peu près 1 700/ 1 800 salariés, venait d'en racheter une autre et de comprendre, qu'avec le télétravail, elle pouvait travailler ou organiser son management différemment à l'intérieur et les deux structures entrepreneuriales se sont déclarées ravies.

Aujourd'hui, les chiffres sont à peu près les suivants, on a dit :

- 1,5 % de télétravail salarié reconnu comme tel,

- 5 à 6 % de commerciaux, de consultants,

alors que les autres Etats européens se situent aujourd'hui dans une moyenne globale de 13 à 14 %, d'après les estimations, via leurs groupes (la dernière étude date de 2005).

Vous avez parfaitement raison de dire que nous n'avons pas de statistiques véritablement sérieuses pour dire si le télétravail avance.

Par contre, nous avons des indications ; à l'heure actuelle, par exemple, je suis en charge d'un certain nombre de missions, en régions (Rhône Alpes, Nord, Haute Normandie) qui me permettent de m'apercevoir que, même dans les institutions publiques, il n'y a pas ou pratiquement pas, de télétravail dans les régions concernées.

A cet égard, est-ce que c'est une particularité de la France, ou est-ce que c'est de notre faute, à l'AFTT, de ne pas avoir été suffisamment mobilisateur vis-à-vis des pouvoirs publics ; je ne le crois, pas parce que nous avons participé pratiquement à toutes les études gouvernementales ; par contre, nous ne sommes pas suffisamment une caisse de résonance.

L'année 2008 va être une année charnière. Vous avez pu voir que les conclusions du Grenelle de l'environnement ne mentionnent même pas le télétravail, alors que c'est sans doute l'un des secteurs, l'une des pratiques qui permettent le plus de diminuer le CO2 en France.

Donc, nous avons décidé avec le Sénat :

- premièrement, d'organiser une première réunion de travail, le 26 mars, qui va lancer les assises du télétravail en France pour la fin de l'année.
- deuxièmement, le rapport Attali, n'en parle pas non plus.

Dans tous les autres pays du monde, de même niveau que le nôtre, le télétravail est en première ligne.

Entre l'accord interprofessionnel, apparemment unitaire, qui montre avec beaucoup d'éclat, que finalement les partenaires sociaux, sur de grands enjeux au niveau national, peuvent avoir tout à fait des points communs et la pratique locale, au niveau des entreprises, il y a un écart. Il faut aller regarder d'autres statistiques pour se rendre compte de ce qu'il s'y passe, et là, cela devient dramatique car, en même temps nous sommes, parmi les dix premiers pays européens, le dernier en ce qui concerne le télétravail.

Nous sommes également le dernier pour ce qui est de l'autonomie des salariés et nous sommes aussi pour ce qui est de la formation continue. Donc, il y a un véritable problème de confiance entre d'un côté les collaborateurs de l'entreprise et de l'autre, ses dirigeants, le télétravail n'étant, en réalité, que la continuité même de cette confiance qui doit s'installer à l'intérieur de l'entreprise.

Est-ce qu'il faut revenir sur les différentes formes de télétravail ? Je pense que « oui ». Les différentes formes de télétravail sont méconnues.

Le fait pour un salarié de venir travailler deux à trois jours dans l'entreprise et deux jours chez lui ; à lui de s'organiser au mieux, car il n'y a pas de coupures entre le salarié et son entreprise, mais il y a au contraire diminution du stress, dû au temps contraint. A l'heure actuelle, le temps contraint est celui-ci : la distance moyenne " domicile - travail " se situe aujourd'hui autour de 26 kms pour atteindre 32 kms en zone rurale (on se déplace plus lorsqu'on habite la campagne). Mais alors que le temps moyen de parcours est d'environ 30 mn, il dépasse dans les grandes agglomérations 45mn pour atteindre 1h05 en région parisienne, alors que la distance moyenne est de 17,5 kms.

On parle aussi aujourd'hui du pouvoir d'achat: télé-travailler 2 ou 3 jours par semaine à partir de chez soi, ou proche de chez soi, entraînerait, en moyenne, une économie supérieure de 100euros par mois pour le salarié qui le pratiquerait. Ce sont là des marges assez importantes.

Tenons compte maintenant du " réchauffement climatique ". La distance domicile - travail, étant aujourd'hui en moyenne de 25,9kms suivant une étude de mars 2007 de l'INSEE , on peut estimer que, si l'on s'en tient aux salariés qui sont, au niveau européen, en poste à l'intérieur de l'entreprise, soit 6,6 %, les autres étant nomades, commerciaux, etc., le télétravail de 1 376 000 personnes revient à une réduction annuelle de CO2 de 6 550 000 tonnes, représentant approximativement la moitié de ce que dégagent en CO2 les centrales thermiques. L'accord interprofessionnel sur le télétravail n'a un réel effet qu'au niveau des très grandes entreprises de plus de 5 000 salariés. Toutes les très grandes entreprises s'interrogent sur la mise en place du télétravail pour des raisons évidentes.

- La première, c'est le coût des locaux : tout le monde sait aujourd'hui que les locaux eux-mêmes coûtent un certain prix en location.

On estime aujourd'hui qu'il est de 10 000 à 15 000 euros par poste à l'intérieur même des locaux d'entreprises. Si je prends simplement l'accord Renault, M. Carlos Ghosn, son Président, s'est rendu compte que les salariés du siège, au nombre approximatif de 5 000, étaient très rarement là dans les locaux puisqu'ils étaient souvent dans d'autres endroits de la planète, ce qui fait qu'il a lancé une réflexion sur le fait de travailler autrement ; le résultat de cette étude a montré que l'on pouvait libérer 2 000 places de bureaux dans ses locaux, 2 000 places à 10 000 euros par mois, vous pouvez voir l'économie réalisée.

- La seconde, c'est la diminution du stress, à quoi correspond le volontariat du salarié pour le télétravail. Réfléchissez un instant aux mères de famille et en particulier aux femmes seules, qui se retrouvent aujourd'hui avec 2 enfants et qui sont obligées le matin de passer 1h à 1h1/2 dans les transports en commun, la même chose le soir et, en plus, exécutent des tâches ménagères! Il faut avoir une autre vision du télétravail! Dès qu'on parle " accord d'entreprise ", on est dans le juridique.

Or il nous manque, à un moment donné, l'aspect pratique voire technologique pas suffisamment explicité, et, là, on est dans une autre dimension qui est celle de l'homme et de la femme au travail. On touche l'organisation même de l'entreprise qui doit être de plus en plus normalement orientée " client " mais, même chez les clients, il y a des hommes et des femmes ; malheureusement les français ne rentrent pas dans cette logique et à mon avis, ce retard, c'est le point et demi qui nous manque aujourd'hui dans la compétitivité de la France par rapport aux autres nations.

Le télétravail, ce n'est peut-être simplement que la partie immergée de l'iceberg. On nous a dit que l'élément n° 1 de cet accord, c'était le volontariat du salarié; ce n'est pas seulement au niveau de l'entreprise qu'il faut le voir, c'est aussi au niveau de chaque salarié. Il y a combien de salariés aujourd'hui qui demanderaient à leur employeur: est-ce que je peux télétravailler ? Eh bien, cela n'arrive que très rarement. En termes de communication, il a donc une double action à mettre en place, à la fois vers les entreprises et vers les salariés.

Or, l'accord interprofessionnel nous bloque sur la partie sécurité : en région parisienne, en particulier, avec cet accord, chez Renault, les normes internes des locaux dans lesquels doit exercer le télétravailleur, doivent être de même nature sécuritaire que ce qu'il peut trouver dans les bureaux. Pour ce faire, normalement, il devrait y avoir une visite « Promotélec » pour examiner si les locaux " à domicile " sont bien conformes à ce qui existe en normes de sécurité à l'intérieur des bureaux et évidemment, il n'y en a pas partout...

Par exemple, il est évident qu'il faudrait la prise de terre partout; lorsque nous sommes sur Paris, elle devrait véritablement être présente totalement sur les prises; dans les faits elle n'existe que dans 12% des cas et quand elle existe, elle est en prise sur le tuyau de gaz, ou sur le radiateur. En conséquence de quoi Promotélec ne peut pas donner le papier officialisant que les normes sont appliquées et en conséquence de quoi, on attend que les travaux se fassent pour pouvoir dire : vous pouvez télé travailler.

Or, quand on est dans Paris, c'est au syndic d'agir et si les travaux ne se font pas, que vous soyez propriétaires ou locataires, vous en dépendez, à moins que tous les habitants de l'immeuble donnent leur accord; si vous êtes dans un pavillon, si vous êtes propriétaire, vous ferez les travaux; si vous êtes locataire, il faudra encore l'autorisation du propriétaire.

Donc, nous tentons actuellement, auprès du gouvernement, du ministère de l'industrie, de revoir, avec les gens des Mines, cette petite partie de l'accord pour qu'il existe au moins un moyen ou appareil de se substituer à la prise de terre demandée. Il y aurait encore beaucoup de choses à dire sur cette partie.

On pourrait dire encore pour la région parisienne, grosso modo, c'est le plus difficile, alors que c'est l'endroit où l'on devrait télétravailler le plus, où le télétravail décolle au niveau des grandes entreprises et qu'il ne décolle pas ailleurs, alors que dans d'autres régions, je prends comme exemple la région Midi - Pyrénées où le télétravail est beaucoup plus implanté qu'ailleurs ; il ne faudrait pas également dire que le télétravail ne s'exerce que chez soi, parce qu'il y a un mouvement de fond qui apparaît dans tous les pays qui pratiquent le télétravail, c'est la capacité de pouvoir télétravailler dans des locaux adaptés aux télétravailleurs, que l'on appelle des télécentres de proximité, parce qu'ils sont tout proches de l'habitation.

IBM avait commencé, pour cela, à réserver des locaux en région parisienne; aujourd'hui, la DIAC (ancienne DATAR) relance un appel à projet pour la construction d'un télé-centre de services publics de proximité. Pourquoi? Parce que, justement, c'est une réponse peut-être à cette incapacité de pouvoir télétravailler chez soi, dès lors que l'on n'a pas de prise de terre. Dans cette optique, travailler d'une manière continue chez soi peut devenir un handicap dès lors que l'on a des enfants en bas âge autour de soi, ou que l'on n'a pas d'espaces suffisants.

Dans ce domaine là, que fait le service public du travail ? Peut-il exercer son activité sur les domiciles? En Californie, on ne construit plus de zones pavillonnaires sans qu'il y ait une crèche, mais aussi le télé-centre de proximité. Mais, en région parisienne, à cause des coûts, les jeunes sont obligés d'aller à 40-50 kms de Paris : il serait sans doute préférable que les pouvoirs publics aménagent de nouveaux locaux pour travailler comme il convient avec toutes les nouvelles technologies de l'information, plutôt que de continuer de construire soit des autoroutes complémentaires, soit de dépenser des sommes énormes dans les transports publics, sachant que tous sont actuellement à saturation.

Voilà pour relancer le débat, au delà des accords d'entreprises, avec une vision de ce que peut-être le télétravail pour nous-mêmes et pour l'avenir même de nos propres enfants, puisque le télétravail participe à l'évolution même de notre pays.

Je voudrais présenter M. Vallet qui est responsable du télétravail au sein d'Alcatel-Lucent où un accord d'entreprise a été conclu. Pouvez-vous nous dire où en est aujourd'hui Alcatel-Lucent dans ce domaine là.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Je voudrais revenir un petit peu sur la sécurité. Vous avez bien fait d'y insister. Oui, c'est un problème. Hypothèse d'école, je suis télétravailleur, je descends l'escalier pour aller acheter un portable et je tombe. Accident du travail ou pas. Je pose la question à nos trois intervenants.

Philippe PLANTEROSE, Président de l'Association Française du Télétravail et des Téléactivités

Accident du travail «oui » s'il y a la possibilité de pouvoir en droit prouver que vous étiez bien " au travail ". Autrement dit, il doit être écrit directement sur l'avenant au contrat de travail que vous travaillez de telle heure à telle heure. J'ai toujours insisté, puisque je suis également au groupe de travail du Barreau de Paris, sur certains aspects, si l'on ne voulait pas avoir de problèmes de ce côté-là, pour qu'il y ait un signe ou une mémoire dans le texte qui montrait quand et où le télétravailleur télé travaillait.

Autrement dit, vous ouvrez votre ordinateur obligatoirement à ce moment-là, il sert de trace.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Je comprends bien, mais ...si je tombe ... ?

Philippe PLANTEROSE, Président de l'Association Française du Télétravail et des Téléactivités

Je ne sais pas. Aujourd'hui je ne saurais pas répondre.

Marie-France LEFLON, Déléguée nationale à la CFE-CGC au pôle emploi

Est-ce à dire que dans cet accord, à l'encontre de ce que l'on trouve dans d'autres accords, il est tout à fait précisé qu'en cas d'accident du travail dans le temps du télétravail la bonne foi du salarié est présumée?

Philippe PLANTEROSE, Président de l'Association Française du Télétravail et des Téléactivités

Est-ce que les autorités délivrent les indemnités dans ce cas là ?

Chantal FOULON, Directeur adjoint des relations sociales au MEDEF

Oui, je dirais qu'il y a une logique de l'accident du travail, pour la personne qui travaille à son domicile ou dans un télécentre de proximité, mais le problème sera plus difficile à son domicile: sous couvert de la législation des accidents du travail, si effectivement elle chute, par exemple, pendant sa journée de travail, personne ne disconviendra du lien entre l'exécution du travail et l'accident; il n'y a pas de problème.

La jurisprudence va sûrement décider, comme elle l'a décidé pour les salariés en mission, que la personne qui a une crise cardiaque dans sa salle de bains, parce qu'elle est à l'hôtel à Hong-Kong est bien victime d'un accident de travail, alors qu'elle n'était pas encore sortie de son hôtel.

Je pense que l'on se pose là des problèmes qui seront vite résolus par la Chambre Sociale, qui aura une appréciation extrêmement extensible de l'accident du travail. Peut-être l'employeur sera-t-il amené à avoir la possibilité d'apporter la preuve contraire que effectivement la victime est tombée parce qu'elle allait chercher ses enfants en classe, ou quelque chose comme cela et que c'est une circonstance tout à fait distincte de la vie professionnelle ; mais

je crois qu'effectivement pour l'employeur il sera très difficile de détruire cette présomption que va admettre en grande pompe la Chambre Sociale. Je ne sais pas ce que les Professeurs en pensent.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

On a un exemple qui est cité traditionnellement : le cas du grand juriste du droit du travail qu'était Paul Durand, qui a été tué dans le tremblement de terre à Agadir en 1960. Il était en mission. Cela a été un accident du travail. Pour vous parler de mon cas personnel, j'ai eu une crise cardiaque à Dublin en allant voir la salle de Conférence où j'accueillais mes étudiants, j'étais missionné par l'Université, mais le médecin ne savait pas très bien si c'était un accident du travail ou non...

Je vais donner la parole à M. Jacques-Olivier Vallet. Qui nous fera part de son expérience chez Alcatel-Lucent.

Jacques-Olivier VALLET, Chef de projet chez Alcatel-Lucent

Merci beaucoup de m'avoir invité. Je suis effectivement au sein du groupe Alcatel-Lucent en charge de la mise en œuvre du télétravail et me propose de vous raconter la façon dont ça c'est mis en œuvre depuis la fin de l'année 2002, dans le Groupe.

A l'époque, il y avait un double intérêt pour nous à se lancer dans le télétravail; d'abord, c'était un sujet dont on commençait à parler, comme vous l'avez rappelé tout à l'heure, fin des années 90 : début des années 2000 et on souhaitait expérimenter cette nouvelle forme d'organisation du travail, cette flexibilité, cet équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Il y avait une deuxième dimension, ce fût le démarrage très fort du haut débit.

D'une certaine façon en faisant du télétravail, nous étions également ambassadeur, en quelque sorte, de nos propres produits et nous utilisons le haut débit, qui reste quand même un moyen technologique important pour permettre le télétravail.

A cette occasion, fin 2002, un premier Groupe, d'une vingtaine de personnes, a commencé le télétravail en région parisienne et concomitamment s'est mis en place un groupe de travail réunissant la Direction, les Organisations syndicales, le CHST, le Médecin du travail. Ils se réunissaient tous les 2 ou 3 mois, pour évaluer les impacts, conséquences, modalités, et éventuelles extensions de ce télétravail.

Dans un esprit tout à fait consensuel, avec un accord fort, dès le démarrage, on parla de télétravail à domicile à raison de 1 à 2 jours par semaine, pas plus : le souhait était, comme l'ont dit tout à l'heure les premiers intervenants, de conserver, de maintenir, un lien social extrêmement fort. Il y a des choses que l'on peut faire à distance, il y a des réunions que l'on ne peut tenir que physiquement. Bilan : fin 2005 : 50 télé travailleurs, fin 2006 : 200, fin 2007 : 500.

Aujourd'hui, sur la région parisienne, nous avons 500 personnes qui, alternativement, entre leur domicile et le site de l'entreprise, télé travaillent, à concurrence de 1 à 2 jours par semaine. Ce sont des cadres et des non-cadres.

Notre expérience, dans toute cette histoire, s'est nourrie à plusieurs sources. D'abord, nous avons regardé ce que nos petits camarades des autres filiales faisaient, en particulier en

Belgique où ils étaient très en avance sur ce sujet, mais également en Espagne, aux Etats-Unis, en Angleterre ; nous avons pris des conseils extérieurs, en particulier, en nous tournant vers l'AFITT, en suivant ce qui technologiquement se faisait là où il n'y a pas que le PC portable et le téléphone.

Il y a tout un tas d'outils coopératifs qui permettent maintenant de faire une revue de documents entre 5 personnes réparties en différents endroits, et en suivant également le cadre législatif i.e., comme cela l'a été rappelé tout à l'heure, l'accord de 2002, 2005 et la jurisprudence.

A la fin de l'année dernière et au début de cette année, nous avons négocié et signé, avec les 5 organisations syndicales représentatives, un accord d'entreprise sur la mise en place du télétravail qui a repris très largement les modalités de l'expérimentation.

Sur la sécurité, nous avons privilégié une approche de formation et d'information. Vous vous souvenez que l'on a associé très tôt le CHST et le médecin du travail. On continue à le faire systématiquement et chaque salarié qui est volontaire pour entrer dans le cadre du télétravail, bénéficie d'une formation sur l'ergonomie, la santé, la sécurité, le rappel des numéros d'urgence, la nécessité de s'hydrater, comment se tenir par rapport à la lumière du jour, à la lumière artificielle, etc.

Nous avons eu une approche qui n'était pas par métiers, mais par organisation d'activité car il y a des cadres et des non-cadres. Par exemple, nous n'avons pas dit, les assistantes ne peuvent pas télé-travailler, ou le contraire. La bonne question est : comment est-ce qu'une assistante travaille par rapport à son responsable hiérarchique direct par rapport au reste de son équipe ? Ainsi, il y a des exemples que l'on donne usuellement : si le gardien à l'entrée ne fait pas du télétravail, la personne qui fait du marketing passe un grand temps sur « internet », « google », « bases de données », « power point » etc. ; ce qui représente donc une activité forte et une grande difficulté du travail; quelqu'un qui fait de la recherche développement, son " plan test ", à la limite, il peut l'écrire à son domicile, par contre il y a un moment où il faut aller sur la plate-forme, il faut appuyer sur un bouton, il faut refaire un câblage, il faut discuter avec un expert sur un protocole technique de transmission, parce que c'est un peu plus compliqué et qu'il faut assurer; vous voyez, c'est l'activité et non pas le métier qui prime sur le fait d'avoir ou non recours au télétravail.

Merci de m'avoir écouté.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Votre expérience, à Alcatel Lucent, est très clairement présentée.

Marie-France LEFLON, Déléguée nationale à la CFE-CGC au pôle emploi

Je voudrais dire à M. Vallet, vous avez touché du doigt le vrai problème du télétravail, notamment le problème de la sécurité pour l'employeur et pour l'employé. C'est la vraie difficulté et il faut être au cœur du métier. Mais vous êtes à Alcatel, pas dans une administration, donc vous n'avez parlé que des salariés sensibilisés à l'usage, à la culture des nouvelles technologies. J'ai dit dans mon intervention que le télétravail va avec la qualification.

Dans d'autres entreprises, d'autres secteurs de négociations interentreprises, c'est différent. Je peux vous assurer que lorsque l'on fait une fusion de banques et que l'on dit aux gens que l'on va les déplacer, que, pour faire une ouverture de compte, alors qu'ils sont assis là en plein centre de la France, ce travail n'existe plus puisque cela va être traité autrement, ils sont terrifiés parce qu'ils ne savent pas faire autre chose et que la difficulté de ces gens-là, c'est qu'avant de les emmener vers le télétravail, il va falloir les former; pour les entreprises, ce sont des poids lourds, avec des plans de formation longue.

Donc le télétravail est une nouvelle forme d'emploi mais il est encore sectorisé. Dans l'organisation idéale, vous l'avez faites par métier ce qui implique une organisation détaillée de l'entreprise, une réponse par métier. Mais concernant la considération de l'individu en lui-même, de son parcours à lui, là est je pense la difficulté. C'est la mutation économique trop rapide de ce monde qui fait tant de difficultés sur le marché de l'emploi et qui crée aussi, sur le télé travail, du blocage. Votre exemple est idyllique, mais, malheureusement, ne peut pas s'appliquer partout.

Jacques-Olivier VALLET, Chef de projet chez ALCATEL-LUCENT

C'est vrai qu'on a une addiction naturelle aux télécoms.

Jean-Michel OLIVIER, Président de l'AFERP

Nous avons touché les diverses dimensions du télétravail: économique, écologique, juridique, et également humaine.

Je remercie tous les intervenants.