

DIAGNOSTIC SUR LE TÉLÉTRAVAIL NOTRE DÉCRYPTAGE

La période de crise sanitaire que nous traversons a des impacts forts sur l'organisation du travail : recours massif au télétravail, utilisation accrue des outils numériques, etc. Dans ce contexte de crise inédit, il est nécessaire de s'adapter pour assurer une continuité d'activité. Cette transformation de l'organisation du travail suscite légitimement des attentes de la part des salariés et des entreprises. Elle soulève également des questions, notamment concernant le télétravail, auxquelles il s'agit de répondre.

LES CHIFFRES CLÉS



Durant le confinement, plus d'**1** salarié sur **4**¹ était en télétravail, contre moins de **3 %** des salariés en temps normal.



Depuis le début de l'année, plus de **500 entreprises**² ont négocié un accord sur le télétravail, et beaucoup d'autres sont en train de le faire.

83 % des salariés ayant télétravaillé pendant le confinement ont trouvé l'expérience positive³.



Près de **9** chefs d'entreprises sur **10** souhaitent maintenir une pratique régulière du télétravail à l'avenir⁴.

1. Enquête Les salariés et le déconfinement - Opinionway, mai 2020
2. Base législative
3. Enquête Les salariés et le déconfinement - Opinionway, mai 2020
4. Enquête sur le télétravail - MEDEF, juin 2020
5. Futurable : INRS ; ANACT

Sur la base de ces constats, le MEDEF a proposé aux partenaires sociaux d'engager un travail de diagnostic :

- **6 séances** de travail de juin à septembre ;
- **3 auditions** d'experts⁵ ;
- **une douzaine d'enquêtes et analyses** partagées par les partenaires sociaux.

Pour aboutir à : **1 document validé** par 6 organisations - CFTD, CFE-CGC, FO, CPME, MEDEF et U2P.

POURQUOI UN DIAGNOSTIC ?



Répertorier les enseignements à tirer du recours massif au télétravail forcé pendant la période du confinement.



Identifier les enjeux et questions dans la perspective d'un développement potentiellement plus important du télétravail.

Ce diagnostic propose des repères aux entreprises pour leur permettre de faire leur propre bilan et d'enrichir leur réflexion sur la mise en place du télétravail.

LES ENJEUX...



... **sociaux** (maintien de la cohésion sociale au niveau national et au sein des entreprises, prise en compte des risques de fracture numérique, transformation du travail) ;



... **économiques** (impact sur le tissu économique local) ;



... **territoriaux et environnementaux** (mobilités et de l'aménagement du territoire).



... **organisationnels pour l'entreprise** : anticipation du télétravail et prise en compte dans la stratégie de l'entreprise, adaptation de l'organisation du travail dans toutes ses dimensions (définition des postes éligibles, système d'information, etc.), maintien d'un dialogue social de qualité.



... **managériaux au plus près du terrain** : évolution des missions et responsabilités des salariés, impacts sur la relation de travail, adaptation des pratiques managériales (notamment pour gérer des équipes sur site et en télétravail, pour garantir une égalité des chances.).

MAIS AUSSI...



... **d'attractivité et de fidélisation des talents**.



... **liés à l'environnement de travail** : bonne utilisation des outils informatiques, sécurisation des données, question de la qualité de vie au travail, prise en charge de certains frais professionnels, gestion des accidents de travail.

CE QUE NOUS RETENONS DU DIAGNOSTIC



La quasi-totalité des situations de télétravail sont couvertes par le cadre juridique actuel.



Il y a autant de situations de télétravail que d'entreprises et d'organisations de travail.



Des questions pratiques nouvelles peuvent apparaître, sans pour autant relever de principes juridiques (ex : management, lien social, outils numériques...)

POURQUOI OUVRIR UNE NEGOCIATION SUR LE SUJET ?



Rappeler les principes du droit en vigueur sur le télétravail.



Donner des clés pour une mise en œuvre réussie du télétravail dans l'entreprise, avec notamment un focus sur le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou cas de force majeure.



Donner des repères utiles à tous (entreprises et salariés), à travers un document :

- non normatif et non prescriptif ;
- qui ne trouble pas la dynamique du dialogue social en cours dans les entreprises et les branches sur le télétravail.