



Petit manuel du télétravail en France

A Short Guide to Teleworking in France

Association Française du Télétravail et des Téléactivités
(The French Association of Telework and Teleactivities)

www.aftt.asso.fr

Introduction

Avec le développement des technologies de l'information de nombreuses personnes peuvent travailler à distance dès lors qu'elles se connectent à internet.

Il y a seulement 10 ans, en 2000, il fallait se déplacer pour réaliser la plupart de nos activités. Aujourd'hui avec l'usage des TIC entre 40% et 50% de la population active, d'après le rapport du Centre d'Analyse Stratégique auprès du 1^{er} ministre paru en novembre 2009, pourraient ne plus devoir faire quotidiennement les navettes « domicile-travail ». Il suffirait pour cela que les personnes puissent travailler un, deux, ou trois jours à la maison ou près de chez eux.

Le télétravail se développe dans la plupart des autres pays comme en Finlande 32,9%, Belgique-Pays-Bas : 30,6%, USA : 28,6%, Japon : 25,1%, Allemagne 19,6%, alors que la France et l'Italie restent à la traîne avec respectivement 8% et 5% de télétravailleurs.

Aujourd'hui, il s'agit de mobiliser l'ensemble des acteurs pour qu'enfin la France ne prenne plus de retard dans le développement des technologies de l'information, du développement durable, et dans le fait de pouvoir travailler autrement.

*Philippe PLANTEROSE
Président de l'AFTT*

Introduction

With the development of information technology many people are able to work away from their office simply by connecting to the internet.

Just ten years ago, in the year 2000, it was normally still necessary to commute to one's workplace. Nowadays, with the benefits of ICT (Information and Communication Technologies) between 40% and 50% of the working population no longer need to travel from home to work daily. This follows a report from the Centre d'Analyse Stratégique (the Strategic Analysis Centre directed by the Prime Minister's Office), published in November 2009, Such people could as easily work from home, or close to home, for one, two or three days a week.

Teleworking is becoming established in most other countries. In Finland 32.9% of the working population are involved in telework, in Belgium and Holland 30.6%, in the USA 28.6%, in Japan 25.1%, in Germany 19.6%. France and Italy are well behind, with only 8% and 5% respectively.

It is vital that all those concerned should now work towards ensuring that France does not fall further behind in the development of information technology, of sustainable development, and of alternative ways of working.

*Philippe PLANTEROSE
President of the AFTT*

Qu'entend-on par télétravail ?

En fait, si le terme de télétravail est générique, il a été précisé par les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005. La définition est simple : le télétravail représente pour un salarié ou un agent de la fonction publique la possibilité de travailler en dehors des locaux de l'employeur « comme s'ils y étaient » grâce aux technologies de l'information.

Par extension, on parlera également de télétravail pour les personnes qui exercent leur activité en indépendant ou en freelance, quel que soit leur statut juridique, à condition qu'elles utilisent les TIC comme principal outil de travail : les informaticiens, les infographistes, les télésecrétaires, certains consultants et formateurs, etc.. On pourra même dire qu'un avocat ou un architecte peut télétravailler « en partie » s'il travaille à distance pour le compte d'un client en utilisant les TIC.

Afin d'être plus précis, on peut également préciser les différents modes du télétravail, comme :

- Télétravailler chez soi ou « at home » ; soit tout le temps, soit en « alternance » ou en « pendulaire », c'est-à-dire un ou deux jours au domicile et les autres dans l'entreprise. C'est le cas le plus fréquent.
- Travailler en télécentre de proximité ou dans un espace de coworking, à savoir dans des locaux équipés proches du domicile soit en permanence, soit en pendulaire.
- Et on peut télétravailler en « nomade », c'est-à-dire n'importe où dès lors que l'on peut se connecter à internet pour échanger avec le serveur de son employeur.

What is meant by teleworking?

The term teleworking has been in general use for some time but was finally defined by the various signatories to the National Interprofessional Agreement on the 19th July 2005. The definition is simple : thanks to the development of information technology teleworking provides employees in the private and public sectors with the possibility of working away from their employer's office.

By extension, this can also apply to independent and freelance workers, whatever their employment status, if their activity depends on new technology: specialists in computers and computer graphics, telesecretaries, certain consultants and trainers etc.. It is equally possible that lawyers and architects, for example, could be perceived as 'partial' teleworkers if undertaking work for a client through the use of ITCs.

To be more precise, the different teleworking contexts can be defined as :

- *Teleworkers at home, either full-time, in 'dual employment' or 'pendular' work - in other words, working one or two days at home and the other days in the office. This is the most common situation.*
- *Working at a 'telecentre' or in a co-working environment - fully-equipped office environments close to home, either on a permanent or temporary basis.*
- *A person can also be defined as a 'nomadic' teleworker, occupying any location where it is possible to access the employer's internet server.*

The advantages of teleworking

There are many advantages to teleworking and these will be developed below with reference to salaried employees, public employees, enterprises and finally work communities in general.

The major advantages are as follows :

For the Individual :

- *The stress and fatigue of travel from home to office are reduced. The average time spent in travelling to and from work is one hour per day. The average distance travelled is 25.9 kms (16 miles). For 3 people in 4, the workplace is distant from their home.*
- *It allows individuals to live further away from their employer's base. The cost of property remains high in urban areas, where workplaces are often found, and employees tend to live increasingly distant from these centres. This is particularly true of the larger conurbations (Paris, Lyon, Lille, Toulouse etc.).*
- *It avoids the inconvenience of strikes on public transport, bad weather and accidents.*
- *It augments individuals' purchasing power, since the cost of transport is reduced (particularly for car drivers); often as much as 2000 Euros per annum. Increases in fuel costs also mean increased pressure for compensation.*
- *With less time spent travelling, a better equilibrium between work and home life can be established, especially for parents.*
- *It satisfies the expectations of younger staff, who do not understand the necessity to be in the office every day when they can work on the internet at home or near home from time to time.*
- *It benefits older workers who avoid the*

Les avantages du télétravail

Les avantages du télétravail sont nombreux. Afin de les clarifier, nous les exposerons successivement pour les personnes salariées et les agents publics, puis pour les entreprises et enfin pour la collectivité en général.

Les principaux avantages sont les suivants :

Pour les personnes :

- Il permet de limiter le stress et la fatigue dus aux transports et aux déplacements domicile-travail. Temps moyen de déplacement : 1 heure par jour. Distance moyenne domicile-travail aller: 25,9 kms. 3 personnes sur 4 quittent leur commune d'habitation pour aller travailler dans une autre.
- Il répond aux éloignements « domicile – travail ». En effet, les coûts de l'immobilier restant élevés dans les zones urbaines, les salariés s'éloignent des centres-villes augmentant de ce fait les distances avec les locaux de leur employeur. Cet aspect est particulièrement fort pour les grandes agglomérations : Région Parisienne, Lyonnaise, Lilloise, Toulousaine, etc
- Il permet de ne plus subir les grèves de transports publics, les intempéries et les accidents.
- En diminuant les coûts liés au transport, en particulier pour ceux et celles qui utilisent leur voiture, il permet de regagner du pouvoir d'achat. Souvent plus de 2000 euros par an et avec l'augmentation des coûts du carburant, une demande des salariés commence à se faire ressentir.
- Avec moins de temps de déplacement, il permet également de rééquilibrer les temps de travail et les temps privés en particulier pour les parents.
- Il répond aux souhaits des plus jeunes qui ne comprennent pas ces obligations

fatiguing journey on public transport at peak hours, or the inevitable traffic jams morning and evening.

- *'Le plan senior' (a project to allow older people to work beyond retirement age) has, since 1st January 2010, become an important element in negotiations concerning the GPEC (Strategic Workforce Planning) for companies with more than 50 employees. As a result, teleworking is now being proposed in larger companies and administrative organisations – including Air France and Michelin as well as Pension Funds and Insurance Companies.*
- *It allows people with a disability to become part of the active work force more easily, and to exploit their talents.*
- *It offers the possibility of finding work away from one's residence without the need to move home. A maximum of 2 hours travel to and from work is normally acceptable for teleworkers, if limited to 2 or 3 days a week.*
- *For those who prefer to be independent, it provides the possibility of working on one's own or of creating one's own activity.*
- *But many other jobs could be created through the creation of co-operative employer groups, or of co-operative enterprises such as SCOP CAE (co-operative enterprises - flexible associations of entrepreneurs who share office spaces and administrative facilities).*

For Employers :

- *It reduces establishment costs, as Renault have shown.*
- *It increases personal and collective productivity by 15 to 20% in the case of 2 days a week alternate working, as identified by a number of studies (BT, Renault, Alcatel etc.).*
- *It allows employees to develop their*

à devoir se rendre quotidiennement sur leur lieu de travail alors qu'ils pourraient utiliser internet de temps à autre pour travailler chez eux ou près de chez eux.

- Il répond aux besoins des seniors qui sont fatigués de faire des allées et venues aux heures d'affluence dans les transports en commun ou de devoir subir matin et soir des heures d'embouteillage.
- Il permet aux personnes en situation de handicap de s'insérer dans la vie active sans souffrir de celui-ci et d'être enfin considéré pour leurs compétences.
- Il offre la possibilité de trouver un emploi hors de sa zone d'habitat sans avoir à déménager. Le seuil de 2 heures de transport domicile-travail étant habituellement admis pour le télétravail dans une alternance de 2 ou 3 jours par semaine.
- Pour ceux et celles qui veulent être indépendants, il permet de créer sa propre activité ou employabilité.
- De plus de nombreux autres emplois pourraient être créés par la mise en place de groupements d'employeurs ou de coopératives d'activités de type SCOP CAE.

Pour les employeurs :

- Il diminue les frais généraux relatifs aux locaux comme c'est le cas chez Renault, HP, Air France.
- Il augmente la productivité individuelle et collective comme le précise toutes les études (British télécom, Renault, Alcatel Lucent, etc) de l'ordre de 15% à 20% pour un travail alterné de 2 jours par

<p><i>independence and personal responsibility, if the work is appropriately managed, with an awareness of the work-load and respect for the private life of the employee when he/she is working from home.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>It allows SMEs (small and medium enterprises with between 20 and 250 staff) and micro-enterprises (companies with less than 10 staff) to develop their use of new technology.</i> • <i>It opens companies to the possibilities of globalisation and greater flexibility for some areas of activity.</i> • <i>Through the installation of materials for shared use it is possible to gain time and reduce certain costs.</i> • <i>Through the use of video conferencing and webconferencing the cost of travel to external meetings can be reduced.</i> • <i>It gives an organisation a more positive image as it is seen to help reduce global warming. For the future, the carbon tax contribution may also be lower.</i> • <i>The number of man-hours lost through illness, which are still too high, would be reduced.</i> • <i>It makes it possible to call upon individuals with particular skills which may not be available locally.</i> • <i>It becomes possible to become established in other regions of the country, Europe or the World without necessarily requiring heavy financial investment.</i> • <i>It allows SMEs to call upon the particular expertise of individuals once-off or regularly, on a time-sharing basis.</i> 	<p>semaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il permet d'augmenter l'autonomie et la responsabilité des salariés à condition de mettre en place un management approprié évaluant la charge de travail et lors du travail chez soi, le respect de la vie privée. • Avec le plan senior pour les entreprises de plus de 50 salariés, il devient pratiquement incontournable depuis le 1er janvier 2010 dans les négociations de la GPEC. De ce fait le télétravail est proposé dans les grandes entreprises et les grandes administrations : de Air France à Michelin en passant par les caisses de retraites et les compagnies d'assurances. • Il entre dans la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) • Il permet d'adapter les PME et les TPE à l'usage du numérique. • Il permet de mieux insérer l'entreprise dans la mondialisation, et pour certaines activités d'offrir de la flexibilité. • Il offre la possibilité de mettre en place les outils du travail coopératif permettant de gagner du temps et de diminuer certaines charges de travail. • Il diminue les frais généraux liés aux déplacements pour réunion de travail en utilisant la visio conférence et la webconférence. • Il permet d'améliorer l'image de l'entreprise en la faisant participer au développement durable dans la lutte contre le réchauffement climatique. Demain il permettra peut-être de diminuer la taxe carbone. • Il offre les moyens de diminuer l'absentéisme du aux maladies qui restent trop élevées. • Il permet d'embaucher des compétences qui ne résident pas sur le lieu d'implantation de l'entreprise. • Il offre la possibilité de s'implanter dans d'autres régions de France, d'Europe et du Monde sans avoir à s'alourdir des
---	--

<p><u>Social and Collective Advantages :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>It assists in the battle against global warming by reducing the amount of carbon dioxide generated by commuter traffic, assuming that the property where the person works is suitably 'ecological'.</i> • <i>It helps reduce traffic congestion and problems associated with public transport at peak hours in urban areas.</i> • <i>It offers new possibilities for spatial planning in the context of sustainable development : the use and revitalisation of rural areas, necessary improvements due to the saturation of public transport facilities and reduction of traffic on certain key roads at peak hours.</i> • <i>The Social Security budget could be reduced by as much as 1 billion Euros through a reduction in sickness claims, road traffic accidents, absenteeism etc..</i> • <i>Business Continuity Plans (BCPs) for enterprises can be applied in the case of a pandemic or similar event.</i> <p><i>With so many obvious advantages, one wonders why France is lagging behind other countries.</i></p>	<p>frais d'implantation de locaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il permet pour les responsables des PME et des TPE de faire appel ponctuellement ou de façon régulière à des personnes qualifiées à temps partagé. <p><u>Pour la collectivité et la société :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Il permet de lutter contre le réchauffement climatique en diminuant les rejets CO2 du aux transports quotidiens « domicile-travail », mais à condition que l'habitat dans lequel la personne travaille soit « écologique ». • Il répond à la saturation des transports publics et à la congestion des routes aux heures de pointe pour les grandes agglomérations. • Il donne de nouvelles possibilités d'aménagement du territoire dans une politique de développement durable : emplois et revitalisation des zones rurales, amélioration face à la saturation des transports publics, décongestionnement de certains axes routiers aux heures de pointe • Il améliore les comptes de la Sécurité Sociale sans doute de plus de 1 milliard d'euros en diminuant les maladies, les accidents de transports, l'absentéisme, etc. • Il permet de répondre au Plan de Continuité d'Activité des entreprises en cas de pandémie. <p>Dès lors, avec de si nombreux avantages, on peut se demander pourquoi la France reste en retard.</p>
--	--

Les raisons du retard français.

Le retard français provient sans doute des comportements, des mentalités et dans une moindre mesure d'insuffisances structurelles :

- Une grande méconnaissance du sujet, resté longtemps au rang d'anecdote par les medias : « le cadre à la campagne, les rurbains».
- Un début tardif de projet « politique ». Le télétravail n'est devenu un sujet de politique générale que lors des débats parlementaires portant sur la loi du Grenelle de l'environnement.
- Un manque de formation dans les cursus scolaires et académiques portant sur le développement de l'intelligence relationnelle et du travail collaboratif.
- Un manque de formation en management portant sur l'usage des outils de l'intelligence collective.
- La peur pour un N+1 de ne plus avoir et de ne plus voir ses collaborateurs.
- La peur que les personnes en télétravail ne travaillent pas.
- Une infrastructure technologique insuffisamment développée dans les PME, TPE.
- Une couverture haute débit déficiente en milieu rural et parfois dans des zones péri-urbaines et un très haut débit FTTH et FTTO qui ne touche actuellement que certains ilots des très grandes agglomérations.
- Pour les salariés et les agents une volonté de ne pas mélanger la vie de travail avec la vie privée.
- Pour les salariés, le désir de sortir de chez soi et du lieu où l'on habite.
- Pour les TPE et PME le manque de temps à analyser leur propre organisation et leurs besoins en termes de compétences et de performances. De plus une pratique où il faut tout faire sans s'occuper réellement des postes de travail et des définitions de fonction ou des tâches.
- Un marché non organisé du télétravail indépendant, trop peu de groupements d'employeurs ou de coopératives de compétences ou d'activités.
- Pour les télétravailleurs indépendants une déficience structurelle, fonctionnelle et comportemental du commercial et de la relation client.

The reasons why France is trailing

France is no doubt trailing behind other countries because of its behaviour, attitudes and to some extent the lack of an adequate infrastructure :

- *A lack of knowledge of the subject, often the butt of media mockery : "the bucolic boss, rural man".*
- *Belated political interest. Teleworking only entered parliamentary debate when the new environmental acts were recently introduced and became law (la loi du Grenelle).*
- *A lack of education at school and tertiary level in the development of relational understanding.*
- *A lack of management training in the exploitation of collective knowledge.*
- *The concern of individuals inside the company that they may either have no co-workers or never see them.*
- *The apprehension that teleworkers will not do the prescribed work.*
- *An underdeveloped technological infrastructure in small- and medium-sized companies.*
- *An inadequate broadband and/or ADSL coverage in non-urban areas and on the urban fringe, and the possible absence of a very high speed Fiber Optic (FTTx) service which is presently only available in very restricted areas of the largest conurbations.*

- *Employees are reluctant to mix their professional and their private lives.*
- *The lack of time available to SMEs to analyse their organisation and their needs in terms of their strengths and their skills.*
- *The lack of any formal 'shop window' for independent teleworkers, and too few groups of employers or co-operative enterprises or activities.*
- *For independent teleworkers an inadequate commercial and client-based structure, function and approach.*

Téléactivités et téléservices

Teleactivities and Teleservices

Qu'est ce qu'une téléactivité ?

What is a teleactivity?

On appellera d'une manière générale une téléactivité le métier exercé en télétravail par un indépendant : par exemple télésecrétaire médicale, téléformateur de langue, téléprospecteur pour le compte d'une entreprise, etc...

A teleactivity is generally the work performed by an independent teleworker : for example medical telesecretary, distance teaching in a foreign language, telemarketing for an organisation.

Qu'est ce qu'un téléservice ?

What is a teleservice?

Comme son nom l'indique, le téléservice regroupe un nouveau champ de services par le biais des TIC et ce en direction de la population ou des entreprises.

As its name suggests, teleservicing exploits Information and Communication Technologies (ICTs) to provide a range of services to individuals or companies.

Les plus importants sont :

The most important are :

- La télémédecine
- L'e-commerce
- L'e-administration
- La téléformation
- La téléassistance
- La télésurveillance
- La télémaintenance
- etc

- *telemedicine*
- *e-commerce*
- *e-administration*
- *distance training and learning*
- *hotline and helpline services*
- *remote surveillance*
- *remote administration*

Télécentres et espaces de coworking

Un télécentre est un lieu où l'on peut télétravailler en trouvant un certain nombre de services associés : location de bureaux avec haut débit ou très haut débit en FTTO (C'est-à-dire 1Go jusqu'au poste de travail), salle de réunion, visiophonie HD, imprimante couleur, accueil, et maintenant dans les télécentres des grandes agglomérations : conciergerie, garderie d'enfants, salles de sports, restauration rapide, etc. (Voir le Smart Work Center dans la banlieue d'Amsterdam). Travailler « au mieux » doit prendre ici toute son importance.

D'autres types de télécentres de « proximité » existent, qui ont pour objectif de recevoir en priorité les personnes en télétravail (salariés ou indépendants) résidant dans la même commune ou le lotissement ou la zone géographique. Ils correspondent aux besoins de ceux et celles qui ne veulent pas travailler à la maison tout en travaillant au plus proche de chez eux.

Beaucoup assimilent dans les faits la pépinière d'entreprises et le télécentre de proximité, ce qui peut causer quelques erreurs de positionnement sur le marché.

Enfin les télécentres « dédiés » ont pour vocation de répondre à des téléactivités qui sont complémentaires entre elles. Par exemple dans le Cantal nous trouvons les spécialisations suivantes : ALLANCHE (Agriculture, agronomie et tourisme rural), MURAT (Formation), YDES (Domotique), AURILLAC (Télémarketing).

Quant aux espaces de « coworking », ils ont pour fonction de permettre aux personnes en télétravail de se rencontrer, de s'informer, de recevoir d'autres entreprises. Souvent ils possèdent des espaces conviviaux (cafeteria – restauration rapide) une ou deux salles de visio-conférence. L'exemple type étant « La Cantine » à Paris.

Enfin certaines entreprises mettent au point de nouveaux concepts comme celui de l'Actipole21 développé par Atos Origin qui a pour objectif de développer un réseau de télécentres multiservices dans les grandes zones urbaines permettant aux nomades de travailler.

Telecentres and Co-working Centres

Telecentres and Coworking Centers

A telecentre is a workplace for teleworkers where a certain number of associated services are provided : rentable office space with Broadband or FTTx (i.e. 1Go at the work-base), a meeting room, HD videophone, a colour printer, a reception desk and now, at telecentres in larger towns, cleaning and maintenance, crèche, sports facilities, fast-food provision and so on (an example is the Smart Work Center in an Amsterdam suburb). In such centres the intention is to provide the best possible working conditions.

Other types of 'local' telecentres exist which give priority to teleworkers (employees or self-employed) who live in the vicinity. They provide a service for those who do not wish to work at home but who are looking for a work location close by.

Local telecentres should not be confused with 'business incubators' (which provide support resources and services for new businesses). This can lead to confusion and errors in market positioning.

Finally, there are 'dedicated' telecentres which provide services for teleactivities which complement one another. For example, in the Cantal Département (a rural area in the Auvergne Region, south of Clermont-Ferrand) the following specialist companies can be found : in ALLANCHE (Agriculture, agronomy and rural tourism), in MURAT (Training), in YDES (Home Automation), in AURILLAC (Telemarketing).

'Coworking' centers allow people who are involved in teleworking to get together, to exchange information and to meet people from other companies. These centres often provide social areas (cafeterias, fast-food facilities) and one or more rooms for videoconferences. A typical example is "La Cantine" in Paris.

Finally, certain enterprises are creating a new concept, as is the case with Actipole21. This has been developed by Atos Origin and is designed as a telecentre in a large urban area, providing a variety of services and open to nomadic workers.

Who can telework?

Not everybody can telework. At very least one must have a profession or some related activity which makes use of ICTs outside the office.

Teleworking can, at the same time, cover a multitude of professional activities from administration to computers, from accountancy and finance to marketing, sales, research, training, publishing, journalism, website creation and maintenance, architecture, advertising, insurance etc., as well as many activities in the public domain, both local and national.

Activities requiring manual and verbal skills do not lend themselves to teleworking as much. Most health-related activities and those that require the physical presence of customers or clients in a shop or office, work involving transport, industrial and building work (with the exception of research and design, administration and associated sales activities) etc.. are also less likely to be appropriate.

However, around 40 to 50% of professional activities are currently deemed appropriate, a figure which will probably rise to 70% in the next 15 years.

Qui peut télétravailler ?

Pour les salariés et les agents : tout le monde ne peut télétravailler. Il faut à minima que le métier, la profession exercée, et certaines tâches puissent se faire en dehors des locaux de l'employeur en utilisant les TIC (Informatique-internet)

Les fonctions pouvant télétravailler recouvrent de multiples activités professionnelles qui vont de l'administration à l'informatique, des fonctions comptables et financières au marketing, en passant par le commercial, les études, la formation, l'édition, la presse, les métiers du web, de l'architecture, de la publicité, de la comptabilité, de l'assurance, etc et d'un très grand nombre des activités menées par les agents de la fonction publique territoriale et de l'état.

En fait ne sont pas concernés, les métiers manuels et de la bouche, la quasi totalité des métiers de la santé, de ceux et celles qui reçoivent des clients en magasin ou dans un local, les métiers des transports, des activités industrielles et du bâtiment, (sauf les bureaux d'études, les services administratifs et les commerciaux qui eux restent concernés), etc...

Aujourd'hui, 40 à 50 % des professions actives sont concernées et elles seront sans doute près de 70% dans 15 ans suivant le rapport du CAS

Quel avenir pour le télétravail ?

Le télétravail est inéluctable. De la même manière que le téléphone portable a supplanté en nombre le téléphone fixe, le télétravail va se développer au fur et à mesure comme la « manière » de travailler pour toutes celles et pour tous ceux qui utilisent un ordinateur pour effectuer soit la totalité de leur activité soit certaines de leurs tâches. Le plus tôt sera le mieux pour tous comme le montre la série d'avantages que nous avons développés.

Le télétravail demande la mutualisation de nouveaux services TIC pour les PME et les petites entreprises, le très haut débit, un changement de mentalité, une modification des relations humaines dans les entreprises et les organisations, un renouveau du management et des vrais porteurs de projet à tous les niveaux : Etat, Région, Département, Entreprises, Collectivités Territoriales, PME et TPE, Chambres Consulaires, Partenaires sociaux qu'ils soient élus, dirigeants, cadres supérieurs, et middle managers du public et du privé.

Et aujourd'hui, il peut créer de nouveaux emplois et de nouvelles activités.

What is the future for teleworking?

Teleworking is here to stay. Just as the mobile phone has become more common than the land line, so, little by little, teleworking will become increasingly the way of working for those who use a computer in their professional activity. The earlier this happens, the better for all, as the advantages detailed above have shown.

Small- and medium-sized businesses must pool and share the new ICT services. This involves very high speed internet access plus a change in mentality and in human relations within companies and organisations, a rethink on the part of managers and project developers at all levels : state, region, 'département', enterprise, collectivities, SMEs, Chambers of Commerce, Trade Union members and Employers' Organisations, whether elected officials, directors, senior or middle managers in the private or public spheres.

And even now teleworking can be responsible for the creation of new jobs and new activities.

La mise en place du télétravail au sein des entreprises

Une fois que l'on sait quels sont les postes qui peuvent être « télétravaillés » au sein d'une entreprise, il faut regarder si les préalables à sa mise en place sont présents. Ces préalables sont d'ordre technologique et humain.

Les préalables technologiques :

Valider l'informatique et les TIC

Au cours de cette phase, il s'agit de valider :

- Si les logiciels utilisés par les salariés peuvent être utilisés en dehors des locaux de l'entreprise en particulier s'ils sont portés par un serveur distant. On analysera les outils du travail coopératif : agenda commun, tchat en direct, webconférence, outils de travail collaboratifs, bases de données, CRM, logiciels métiers, etc..
- Si les sécurités sont bien en place sur le ou les serveurs de l'entreprise ou sur les serveurs mutualisés et en particulier si les droits d'accès sont bien protégés.
 - Comment sont ils accordés ? (login, mot de passe – clé biométrique – etc)
 - Comment sont effectuées les sauvegardes automatiques ?
 - Que se passent-ils en cas d'attaque, de panne, de mise à jour, etc...
 - Les échanges sont ils cryptés ?
 - La déconnexion est-elle automatique et devant quelles alertes ? etc, etc...
- On prendra les dispositions technologiques pour l'achat et la sécurité des postes informatiques (souvent des portables) remis aux télétravailleurs. Dans ce domaine plusieurs solutions existent dont certaines sont plus fiables que d'autres.
- Il faudra mettre en place une assistance informatique un peu plus renforcée de type hot line interne ou externe pour venir répondre aux besoins de ceux et celles qui exercent à distance et qui rencontrent des difficultés.
- Il faudra également valider que le salarié maîtrise l'usage des logiciels informatiques et les fonctionnalités du matériel confié.

Les préalables humains

- Le futur télétravailleur doit être compétent dans son activité professionnelle puisqu'il va recouvrer une certaine autonomie. Il doit être autonome et responsable de ses actes.
- Si le télétravailleur est toujours volontaire, son N+1 doit aussi être d'accord pour que le télétravail se mette en place dans son équipe ou son organisation.
- Il faut qu'il existe un climat de confiance aussi bien dans la ligne hiérarchique qu'entre collaborateurs.
- Il faut un style de management qui s'appuie d'une part sur l'intelligence relationnelle et d'autre part sur les processus sur résultats.

- Il faut mettre en place les moyens de respecter la vie de travail et la vie privée des collaborateurs.
- Enfin, il ne faut pas hésiter à mettre en place les mécanismes permettant à l'intelligence collective de s'exprimer.

Un type de management adéquat

- Un management par objectif
- Un management basé sur la confiance
- Une capacité de délégation permettant l'autonomie
- Des outils coopératifs en ligne
- Des réunions de travail opérationnelles permettant d'améliorer les processus, les ressources à mettre en œuvre et de diminuer les contraintes et les difficultés.

Establishing teleworking within businesses

Once appropriate teleworking activities are identified, it is important to establish whether the technological and social environment is in place within the enterprise.

The technical necessities :

Check the computer system and ITCs.

This stage involves confirming :

- Whether computer software used within the office environment can be applied externally, particularly if accessed via a remote server. Shared work facilities must be examined : the work plan, instant messaging, webconferencing, shared work resources, data bases, management of customer relations (CRM), professional software, etc..
- If company servers or shared servers are totally secure, and in particular if access is well controlled and protected.
 - What access authorisation is required (login, password, biometric key etc.) ?
 - How are automatic safeguards executed ?
 - What happens in the case of a viral attack, a breakdown, an update etc.?
 - Are all electronic exchanges coded ?
 - Is allowance made for automatic disconnection and under what circumstances etc. ?
- That certain technological requirements when purchasing and setting up the security of the computer for the teleworker, often a laptop, are fulfilled. Many options exist, some are more viable than others.
- That there is competent technical assistance via an internal or external hotline in order to respond to the needs of those who are working away from base and who encounter difficulties.
- That, equally, teleworkers understand how to use the hardware and software which has been provided.

Social environment

- Any future teleworker must be competent in his/her profession since he/she will have greater autonomy than at present. He/she will be relatively independent and responsible for his/her activity.
- If an employee accepts to work away from the office, his/her immediate superior must also agree in order to establish the teleworker's role within the team or organisation.
- A climate of confidence must exist both within the office hierarchy and among co-workers.

- It requires a style of management which puts an emphasis both on collective knowledge but also on the assessment of results.
- It is important to establish ways of distinguishing between the professional and private life of co-workers.

Finally, a means of sharing ideas collectively should be sought.

An appropriate style of management

- Management by objectives
- Management based on trust
- An ability to delegate, allowing for more autonomy
- Shared materials on-line
- Operational Meetings to help improve procedures, to install resources and to reduce limitations and difficulties.

Les aspects juridiques

L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005

Préambule

Les partenaires sociaux européens, UNICE, UEAPME et CEEP d'une part, et CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC) d'autre part, ont conclu le 16 juillet 2002 un accord-cadre sur le télétravail. Cet accord prévoit que le cadre général qu'il établit au niveau européen doit être mis en œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux. Soucieuses de donner corps à l'engagement pris paritairement au niveau européen, les organisations soussignées ont entendu procéder à cette mise en œuvre en concluant le présent accord.

Elles expriment à cette occasion leur volonté de donner une traduction concrète à l'approche nouvelle du dialogue social européen que constituent les « accords volontaires ». Elles entendent ainsi privilégier la voie conventionnelle pour transcrire en droit interne les textes européens.

Considérant que le télétravail constitue à la fois un moyen pour les entreprises de moderniser l'organisation du travail et un moyen pour les salariés de concilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches ;

Considérant que pour tirer le meilleur parti du développement des technologies de l'information et de la communication, cette forme d'organisation du travail doit allier sa souplesse à la sécurité des salariés de sorte que la qualité des emplois soit accrue et que, notamment, les possibilités offertes aux personnes handicapées sur le marché du travail soient renforcées tant en matière d'insertion que de maintien dans l'emploi ;

Considérant que le télétravail peut constituer un facteur de développement économique et une opportunité pour l'aménagement du territoire de nature à favoriser l'emploi et à lutter contre la "désertification" de certains territoires ;

Constatant que le télétravail peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade,...) et répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés (conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, modernisation de l'organisation du travail, organisation spécifique...);

Les signataires du présent accord ont arrêté les dispositions ci-après :

Article 1 – Définition

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.

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.

Article 2 - Caractère volontaire

Le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'employeur concernés.

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.

Si un salarié exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut, après examen, accepter ou refuser cette demande.

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. 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.

En cas d'accord pour passer au télétravail, une période d'adaptation est aménagée pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance préalablement défini. Le salarié retrouve alors un poste dans les locaux de l'entreprise correspondant à sa qualification.

Article 3 - Réversibilité et insertion

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir par accord d'y mettre fin et d'organiser

le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut ultérieurement 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.

Article 4 - Conditions d'emploi

Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

Article 5 - Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles. L'employeur informe le télétravailleur des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également :

- ▶ de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet et, en particulier, de l'interdiction de rassembler et de diffuser des matériels illicites via l'Internet ;
- ▶ des sanctions en cas de non-respect des règles applicables.
Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

Article 6 - Vie privée

L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. À cet effet, il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être pertinent et proportionné à l'objectif poursuivi et le télétravailleur doit en être informé. La mise en place, par l'employeur, de tels moyens doit faire l'objet d'une information et d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées.

Article 7 - Équipements de travail

Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. L'employeur prend en charge, dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique. L'employeur 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.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail, le télétravailleur doit en aviser immédiatement l'entreprise suivant les modalités fixées par celle-ci. Le télétravailleur prend soin des équipements qui lui sont confiés.

Article 8 - Santé et sécurité

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail sont applicables aux télétravailleurs. L'employeur doit veiller à leur strict respect. L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité. Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétents en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

Article 9 - Organisation du travail

Le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables. La charge de travail, les normes de production et les critères de résultats exigés du télétravailleur doivent être équivalents à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'employeur. Des points de repères moyens identiques à ceux utilisés dans l'entreprise sont donnés au télétravailleur. La charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos. L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres salariés de l'entreprise. A cet effet, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie. Il est souhaitable que l'employeur désigne, dans cette perspective, un référent. Le télétravailleur doit également avoir la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et avoir accès aux informations et aux activités sociales de l'entreprise. Il bénéficie des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés de l'entreprise. Il est soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres salariés.

Article 10 – Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les télétravailleurs reçoivent, en outre, une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le responsable hiérarchique et les collègues directs des

télétravailleurs doivent également pouvoir bénéficier d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

Article 11 - Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les salariés 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 Intranet syndicaux dans les mêmes conditions que les autres salariés. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives du personnel. Les télétravailleurs font partie, au même titre que les autres salariés, des effectifs de l'entreprise pris en compte pour la détermination des seuils. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé dans le document prévu à l'article 2 ci-dessus. 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.

Article 12 – Application

La définition du télétravail visée au 1er alinéa de l'article 1 du présent accord ne peut faire l'objet d'une dérogation. Il ne peut être dérogé, pour son application, aux dispositions des articles 2, 4, 6, 8, 9, 10 et 11 ci-dessus.

Il ne peut également être dérogé au principe de réversibilité et d'insertion posé par l'article 3 ci-dessus, ni au 1er alinéa de l'article 7, dont les modalités de mise en œuvre peuvent être adaptées par accord collectif en fonction des caractéristiques de la branche ou de l'entreprise.

Article 13 – Suivi

Les signataires du présent accord informeront les organisations européennes, signataires de l'accord cadre du 16 juillet 2002, dont elles sont membres des résultats des présentes négociations et des modalités d'application de l'accord-cadre européen qu'elles ont décidées selon les dispositions de l'article 12 dudit accord.

Article 14 – Extension

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie signataire la plus diligente.

Fait à Paris le 19 juillet 2005

Pour le MEDEF Pour la CFDT
Pour la CGPME Pour la CFE-CGC
Pour l'UPA Pour la CFTC
Pour la CGT-FO Pour la CGT

Legal and Political Aspects

The National Interprofessional Agreement dated 19 July 2005

Preamble

The European Social Partners (organisations which represent workers or employers participating in the European social dialogue) – on the one part UNICE, UEAPME and CEEP, and CES (and the liaison committee EUROCADRES/CEC) on the other part concluded a framework agreement on teleworking on 16th July 2002. This agreement expects that the general framework which it sets out at a European level will be put into practice by the signatory member organisations in accordance with the procedures and national practices of the social partners. In concluding the present Agreement, the signatory organisations confirm their commitment to its realisation at a European level.

They take this opportunity to express their wish to support the new approach to 'voluntary agreements' within the European social dialogue. They therefore favour the standard means for transcribing European texts into national law.

Considering that teleworking is both a means for businesses to modernise work arrangements and a way for employees to harmonise their professional and private lives and to give them greater independence in accomplishing their work objectives;

Considering that to exploit the development of information and communication technologies, this form of working must combine flexibility with security for employees in that the quality of the work be reinforced and that the opportunities for handicapped people in the job market, in particular, be developed, as much in the creation of employment as in its continuance;

Considering that teleworking can be a factor in economic development and an opportunity for spatial planning in the sense that it can favour employment in and combat the desertification of certain geographical areas;

Considering that teleworking can take different forms (teleworking at home, nomadic teleworking, ...) and fulfils varied objectives as much for companies as for employees (bringing together family and professional lives, modernisation of work arrangements , specific organisation ...);

The signatories of the present agreement have determined the following measures :

Article 1 – Definition

Teleworking is a form of organisation and/or realisation of work using information technologies within the context of a work contract and in which the work, which could have been undertaken at the employers' base, is undertaken outside this workplace on a regular basis.

This global definition of teleworking embraces different forms of regular teleworking which respond to a wide and rapidly changing range of situations and practices. These include 'nomadic' employees but the fact of working outside the workplace does not, of itself, confer on an employee the status of teleworker.

The general terms of the definition do not require that the work must be undertaken in totality outside the workplace, and therefore doesn't exclude forms of work which alternate inside and outside the organisation.

In the context of the present Agreement, it is understood that the term teleworker refers to all company employees who, either from the commencement of their contract or later, undertake telework as defined above or, in any changes of conditions, by an agreement between a branch or an enterprise based upon the reality of the situation and detailing those employees concerned.

Article 2 - Voluntary Consent

Teleworking requires the voluntary consent of both the employee and the employer concerned.

Teleworking can form part of the conditions of employment of the employee or can be added subsequently, with voluntary consent. In this case, it must be presented as an amendment to the contract of employment.

If an employee expresses the wish to opt for teleworking the employer can, after due consideration, accept or refuse the request.

In all cases, the employer provides the teleworker with written details of all the information concerning the conditions for the realisation of the work, including specific information on the practical aspects of teleworking such as the chain of command, the ways of determining the workload, the reporting and liaison procedures with the enterprise, as well as those matters concerning the equipment, the regulations for their use, their cost and insurance etc.. The transition to teleworking, of itself, does not affect the status of the employee since there is only a change in the manner in which the work is carried out.

The refusal on the part of the employee to undertake telework is not, of itself, a reason for breaking a contract of employment.

If a teleworking arrangement has been agreed, there will be a period of adaptation during which either party can end this form of organisation of work, allowing a predefined warning period. Subsequently, the employee returns to the company workplace in a job corresponding to his/her qualification.

Article 3 - Reversibility and Insertion (in the Organisation)

If the telework does not form part of the conditions of employment, the employer and the employee can, on the initiative of either party, put an end to the agreement and arrange for the employee to return to the organisation's workplace. This 'reversible' arrangement is subject to individual or collective agreement.

If the teleworking forms part of the conditions of employment, the employee may present his/her candidature for any available position corresponding to his/her qualifications within the organisation. He/she has priority admission to this position.

Article 4 - Conditions of Employment

Teleworkers benefit from the same legal and employment rights and advantages as those which exist for employees in a comparable position working physically within the enterprise. However, to take account of the particular nature of teleworking, specific additional collective or individual agreements can be made.

Article 5 - Data Protection

In respect of the guidelines of the CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés – National Commission on Information Privacy), it is incumbent upon the employer to take all necessary measures to ensure the protection of data used and treated by the teleworker for professional purposes. The employer informs the teleworker of the legal measures and the internal regulations concerning data protection and privacy. he/she also informs them of :

- all restrictions on the use of equipment and computer facilities such as the internet and, in particular, the prohibition of acquiring or disseminating any illicit material via the internet ;
- the sanctions applicable in the case of any contravention of these regulations. It is incumbent on the teleworker to comply with these regulations.

Article 6 - Private Life

The employer is required to respect the private life of the teleworker. To that end he/she agrees, in association with the employee, the work hours during which he/she can be in contact. If a means of surveillance is installed, it must be appropriate to and proportionate with the justification for its installation and the teleworker must be informed. The 'comité d'entreprise' (works council) or, at least, delegated representatives of the personnel in the enterprise must be informed and possibly consulted concerning the fitting of such a system by the employer.

Article 7 - Work Equipment

With the exception of the domestic electrical installation and the work/office area, when the employee is working at home, the employer provides, installs and maintains the equipment required for teleworking. If, exceptionally, the teleworker uses his/her own equipment, the employer ensures its adaptation and maintenance. In all cases the employer bears the direct costs accrued by this work, in particular those costs associated with communications. The employer provides the teleworker with an appropriate technical support service. Depending upon the regulations in force, the employer assumes responsibility for the costs associated with the loss or deterioration of equipment and data used by the teleworker.

Should the equipment break down or malfunction, the teleworker must advise the company immediately, following the given instructions of the latter. The teleworker takes care of the equipment which has been provided for him/her.

Article 8 - Health and Safety

The legal and regulatory measures concerning health and safety at work apply to teleworkers. The employer must ensure that they are strictly followed. The employer informs the teleworker of the company's policy on health and safety matters in the workplace, and in particular those regulations concerning display screens and visual display units (VDUs). The teleworker is required to respect and correctly apply this security policy. In order to confirm the good application of all matters concerning health and safety at work, the employer, those employee representatives competent in health and safety matters (CHSCT or personnel representatives from companies which have them) and the competent administrative authorities may be given access to the teleworker's location, following the legal and regulatory measures in force. If the teleworker is working from home, such access must be notified in advance and the employee must give his/her permission. The teleworker is allowed to request such an inspection.

Article 9 - Organisation of Work

The teleworker manages his/her work time according to the applicable legislation, collective agreements and company regulations. The workload, the accepted level of productivity and performance level required of the teleworker must be equivalent to those required of employees with equivalent tasks working within the offices of the employer. Average norms, identical to those used within the company, apply to the teleworker. The workload and deadlines, judged in the same way as work carried out within the enterprise must, in particular, allow the teleworker to work within the law relating to the number of working hours and especially to the maximum number of hours worked and rest periods. The employer must be satisfied that measures are taken to ensure that the teleworker does not become isolated from the other company employees. To that end, the teleworker must be able to meet his/her line managers regularly. It is preferable that the employer designates a supervisor for this. The teleworker must also have the possibility of meeting his/her colleagues regularly and have access to company information and social activities. The teleworker benefits from the same professional assistance as other employees of the company. he/she is subject to the same performance reviews as these other employees.

Article 10 - Training

Teleworkers have the same access to training and to career development as those employees in a comparable situation within the workplace.

Amongst other things, the teleworker receives appropriate training, targetting the technical equipment being used and on the particularities of this way of working. The line manager and direct colleagues of teleworkers must equally benefit from training in this type of work, and its management.

Article 11 – Collective Rights (Social Benefits)

Teleworkers have the same collective rights as those who work within the employer's workplace, particularly concerning their relations with the personnel representatives and access to Union information (including via the Union Intranet) in the same way as other employees. They benefit from the same conditions in terms of participation and eligibility at the elections for personnel representatives. Teleworkers, as other employees, are considered part of the company workforce in the determination of thresholds. The establishment to which the teleworker will be attached in order to exercise his/her collective

rights is detailed in the document in the above Article 2. The works council, or the personnel representatives of those enterprises which have them, are informed and consulted over the introduction of teleworking and the possible modifications which would concern them. The teleworkers are identified as such in the Register of Personnel.

Article 12 - Application

The definition of telework as set out in the first paragraph of Article 1 of the present Agreement cannot be revoked. Nor can it be revoked as set out and applied in the above Articles 2, 4, 6, 8, 9, 10 and 11.

Equally, it cannot be revoked within the principles of reversibility and insertion set down in Article 3 above, nor in the first paragraph of Article 7, for which the implementation can be adapted through collective agreement, depending on the characteristics of the branch or the enterprise.

Article 13 - Follow-Up

The signatories of the present Agreement will inform the European Organisations, signatories of the Framework Agreement dated 16th July 2002, of which they are members, of the results of the present negotiations and the means of application of the European Framework Agreement which were decided upon according to the measures set out in of Article 12 of the said Agreement.

Article 14 - Extension

The extension of the present Agreement can be requested by any of the signatory parties.

Signed Paris, 19th July 2003

for the MEDEF (Mouvement des Entreprises de France) for the CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail)

for the CGPME (Confédération Générale du Patronat des Petites et Moyennes Entreprises)

for the CFE-CGC (Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres)

for the UPA (Union des Producteurs Agricoles)

for the CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)

for the CGT-FO (Force Ouvrière) for the CGT (Confédération Générale du Travail)

Extension of the National Interprofessional Agreement dated 19th July 2005

JORF (Official Journal of the French Republic)
No.132 dated 9th June 2006, page 8771

DECREE

Decree dated 30th May 2006 concerning an Extension to the National Interprofessional Agreement on Teleworking

NOR: SOCT0611193A

The Minister for Employment, Social Cohesion and Housing,

Given Articles L 133-1 and after of the Work Code ; Given the Interprofessional Agreement dated 19th July 2005 concerning Teleworking ; Given the request for an extension by the signatory parties ; Given the advice published in the Official Journal dated 15th April 2006 ; Given the opinions collected during the enquiry ; Given the opinion of the National Commission of Collective Negotiation (Sub-Commission on Conventions and Agreements) which met on 23rd May 2006,

Decree :

Article 1

Are made mandatory, for all employers and all the employees to whom it applies, the measures in the National Interprofessional Agreement dated 19th July 2005 concerning Teleworking. The first and second paragraphs are extended, taking account of the measures set out in Article L 212-1-1 of the Code of Work, by which the employer is required to be vigilant in the application of hours worked, particularly in relation to the system for recording supplementary hours, even if the employee freely controls his/her hours of work.

Article 2

The extension of the effects and sanctions of the National Interprofessional Agreement referred to above is applied from the date of the publication of the present Decree for the time remaining and according to the conditions stated in the said Agreement.

Article 3

The Director of Industrial Relations (relations du travail) is responsible for the execution of the present Decree, which will be published in the Official Journal of the French Republic.

Signed in Paris, 30th May 2006

Extension de l'ANI du 19 juillet 2005

JORF n°132 du 9 juin 2006 page 8771

ARRÊTÉ

Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail

NOR: SOCT0611193A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu les articles L. 133-1 et suivants du code du travail ; Vu l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail ; Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ; Vu l'avis publié au Journal officiel du 15 avril 2006 ; Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ; Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu en séance du 23 mai 2006.

Arrête :

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail

Les premier et deuxième alinéas sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-1-1 du code du travail, aux termes desquelles il appartient à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail, notamment en s'assurant de la fiabilité du système de décompte des heures supplémentaires, même si le salarié gère librement ses horaires de travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord national interprofessionnel susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 30 mai 2006.

<p><i>New Employment Potential</i></p>	<p>De nouveaux potentiels d'employabilité</p>
<p><i>Teleworking can create new possibilities for companies, but equally for competent individuals seeking employment.</i></p> <p><i>96% of French companies have fewer than 20 employees, whether operating in commerce, handicraft, heavy industry or the service sector. But none of them are in a position to employ certain specialists on a permanent basis.</i></p> <p><i>These specialisms can exist in all sectors – marketing, sales, secretarial work, translation, computers, human resources, the law, accounting etc..</i></p> <p><i>With some reorganisation incorporating greater collective sharing, teleworking could provide the solution.</i></p>	<p>Le télétravail peut également créer de nouvelles perspectives à la fois pour les entreprises mais également pour les personnes ayant des compétences et en recherche d'emploi.</p> <p>96% des entreprises françaises ont moins de 20 salariés, que celles-ci appartiennent au monde du commerce, de l'artisanat, de l'industrie ou des services. C'est dire que dans leur quasi-totalité, elles manquent de compétences mais qui ne peuvent être employées à plein temps par chacune d'entre elles.</p> <p>Ces compétences touchent tous les domaines :</p> <p>marketing, commercial, vente, secrétariat spécialisé, traduction, informatique, infographie, ressources humaines, juridique, comptabilité, etc, etc...</p> <p>Or la plus grande partie de ces activités peuvent être mutualisées par le biais du télétravail mais à condition que de nouvelles organisations se mettent en place..</p>

AFTT
Association Française du Télétravail et des Téléactivités
6, rue de l'Hôpital Saint Louis – Bat B
75010 PARIS

Contact

Philippe PLANTEROSE (Président)

p.planterose@aftt.asso.fr

06 07 28 20 46

Serge LE ROUX (Vice-président)

s.le-roux@aftt.asso.fr

06 08 24 49 76

Adhérez à l'AFTT

www.aftt.asso.fr

