

Télétravail (eu, ocde)

En France, le télétravail ne concernerait que 7% de la population active pour une moyenne européenne de 13%[ref] Cf. rapport du centre d'analyses stratégiques – 2009 http://www.strategie.gouv.fr/article.php3?id_article=1083[/ref]. L'étude récente du centre d'analyses stratégiques sur le télétravail en Europe et dans certains pays de l'OCDE permet d'apporter un éclairage affiné sur les réalités du télétravail et son application dans les différents pays étudiés. Tout d'abord, le nombre de télétravailleurs peut augmenter considérablement d'un pays à l'autre, selon la définition retenue, sans que les situations soient réellement comparables. Ensuite, très peu de pays ont légiféré sur le télétravail, notamment dans la fonction publique. Le télétravail fait plutôt l'objet de politiques conventionnelles, permettant d'appréhender des situations très diverses qui ont conduit nombre de pays à éditer des guides de bonnes pratiques destinés à favoriser le développement du télétravail dans de bonnes conditions. Les Pays-Bas apparaissent le pays leader en Europe, comptant 20,6% de télétravailleurs dans sa population active[ref] 4^{ème} rang européen après le Danemark, la Norvège et la Suède – données Eurostat 2006[/ref].

1 – Définition du télétravail

La définition du télétravail généralement retenue repose sur l'utilisation de technologies de l'information (l'ordinateur principalement), le plus souvent couplée à une technologie de communication (internet, géolocalisation, téléphone, etc.) pour l'accomplissement d'une tâche en dehors des locaux de l'entreprise. Le rôle central des TIC (technologies de l'information et de la communication) dans le télétravail

conduit tous les pays à établir des distinctions entre plusieurs situations :

- le télétravailleur complet et celui qui travaille alternativement dans l'entreprise ;
- le télétravailleur nomade qui travaille chez un client ou dans tout autre lieu ;
- le télétravailleur à domicile ;
- le télétravailleur hébergé en centre de télétravail (cas de figure plus rare, cette forme connaissant un taux d'échec important dans certains pays).

Certains pays toutefois n'assimilent pas à un télétravailleur celui ou celle qui ne répond qu'occasionnellement à l'une de ces définitions. D'autres pays considèrent exclusivement le télétravail comme du travail à domicile (Autriche) alors qu'en France les deux législations se superposent : statut du travail à domicile et statut du télétravail. D'autres enfin incluent toutes formes de travail « flexible ».

Au Royaume-Uni, le télétravail est un outil de conciliation entre vie professionnelle et éducation des jeunes enfants dans le cadre de la loi sur « le droit de demander un travail flexible ». Cette loi introduit le droit pour l'employé, parent d'un enfant de moins de 6 ans ou d'un enfant handicapé de moins de 18 ans, de demander des arrangements spécifiques pour rendre son emploi du temps plus flexible (horaires, durée et lieu de travail). En 2007, ce droit a été étendu aux parents d'enfants âgés de moins de 16 ans. Une telle conception élargie peut avoir une incidence sur les données statistiques prises en compte.

En Allemagne également, le télétravail fait partie des mesures de conciliation entre vie familiale et activité professionnelle[ref] Dans le Land de Bavière, depuis 2003, 80 postes de télétravail ont été mis en place dans la justice

avant tout pour permettre aux femmes et hommes qui élèvent des enfants de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle[/[ref](#)].

En Espagne il n'y a pas de législation générale qui organise le télétravail en tant que tel. Le régime juridique applicable en la matière est celui de l'organisation générale du travail. Il faut ensuite se référer aux conventions collectives et aux textes votés en la matière dans les diverses communautés autonomes, de sorte qu'il peut y avoir une grande variété de régimes selon les branches et les régions.

2 – Le télétravail dans la fonction publique

Très peu de pays disposent d'une législation spécifique au télétravail dans la fonction publique (Pays-Bas)[[ref](#)] Il existe une législation du télétravail en Norvège, en Colombie et en Argentine, ainsi qu'en Corée du Sud et aux Pays-Bas pour le secteur public. De même, la République tchèque (1er janvier 2007), la Pologne, la Hongrie (mai 2004) et le Portugal (articles 233 à 243, modifiés par la loi 99/2003 du 27 août 2003) ont introduit, sous une forme ou une autre, le télétravail dans leur Code du travail.[/[ref](#)], celui-ci faisant l'objet d'accords collectifs. Certains pays, comme l'Australie, ont une approche globale de la question du télétravail, sans distinction du secteur privé ou public.

Le Canada a développé une politique de télétravail ambitieuse dans le secteur public et notamment au sein de l'administration fédérale (mais il n'existe pas de fonction publique au Canada au sens du droit de la fonction publique en France). Le télétravail est utilisé au sein du ministère de la justice soit de façon totale, mais le plus souvent partielle.

Le cas de l'Italie est intéressant : s'agissant du secteur public, une loi du 16 juin 1998 (réforme Bassanini) réglemente

expressément le télétravail distinguant entre le travail à distance et le télétravail. Un décret du 8 mars 1990, n° 70, définit le télétravail dans la fonction publique, en indique les caractéristiques, les critères d'installation et les modes d'utilisation des postes de travail. Un accord cadre national a été signé le 22 mars 2000 avec les organisations syndicales du secteur public afin de stabiliser les points fondamentaux pour l'affectation des employés des administrations à des projets de télétravail ; un observatoire a été créé dans le cadre de la première mise en œuvre du télétravail. De plus, l'Italie a développé un projet de télétravail pour la réinsertion des détenus, permettant à ceux-ci de travailler de l'intérieur de la prison.

Aux Etats-Unis, l'administration américaine s'est mobilisée fortement en faveur du télétravail, via la Direction générale des personnels fédéraux (US General Services Administration). Une entité administrative spécifique a en charge le développement et le suivi de cette politique au sein de l'ensemble de l'Administration fédérale américaine, (l'Office of Personal Management –OPM) qui fixe une feuille de route à son directeur. Ce dernier doit produire un rapport annuel engageant, devant le Congrès, la responsabilité de son organisation dans le déploiement du télétravail au sein des agences fédérales. Des indicateurs sont fixés ex-ante (taux d'agences fédérales ayant mis en place un programme de télétravail, taux de télétravailleurs potentiels et effectifs dans chaque agence, prévisions, etc.)[ref] 64% des agents fédéraux qui font du télétravail le font de manière assez intense : une journée de télétravail et plus par semaine en moyenne.[/ref]. Chaque ministère, établissement ou agence doit établir des critères permettant de déterminer quels sont, parmi ses agents, ceux dont les fonctions peuvent être exercées en télétravail.

Au Japon, 36 mesures ont été imaginées pour développer le télétravail dans la fonction publique, déclinées ministère par

ministère.

Enfin, en Espagne, un projet de décret Royal, qui finalement n'a pas connu de suite en raison d'un remaniement ministériel, prévoyait les dispositions suivantes pour la fonction publique :

1- le télétravail devait être basé sur le principe du volontariat et autorisé pour un travail déterminé et un temps déterminé renouvelable. Une période d'essai de 3 mois était possible.

2- le télétravail ne devait pas excéder 50% du temps total de travail hebdomadaire. De sorte que le fonctionnaire était au moins à mi temps présent sur son poste de travail.

3- le télétravail ne pouvait avoir pour conséquence une quelconque perte de rémunération ou d'avantage

4- le télétravailleur devait avoir au moins deux ans d'ancienneté dans l'administration et accepter de suivre une formation spécifique

5- le programme de télétravail ne pouvait pas être utilisé par les administrations comme étant un moyen de délocaliser les postes de travail.

6- l'administration devait fournir les moyens de travail adéquats et garantir la confidentialité des données personnelles.

S'agissant de la justice, l'ambitieux plan de modernisation de la justice en Espagne, approuvé en Conseil des Ministres le 17 septembre 2009 ne traite pas expressément du télétravail mais a pour objectif de développer le recours à l'informatique en développant et unifiant les réseaux existants dans les différentes provinces et en créant des portails d'accès à distance.

3 – Développement de politiques incitatives

Le télétravail a fait l'objet de mesures incitatives qui justifient l'avancée des autres pays européens par rapport à la France :

– des guides pratiques ont été édités aux États-Unis, au Japon, en Belgique, aux Pays-Bas. En 2009, le gouvernement finlandais a édité un guide indiquant aux entreprises les neuf étapes à suivre pour mettre en œuvre le télétravail avec succès. Des conférences et des campagnes de promotion ont également été organisées pour vanter les bénéfices du télétravail, dans les années 1990 mais aussi plus récemment, notamment au Japon et en Finlande. Enfin, les autorités peuvent déléguer la gestion du « thème télétravail » à une structure ad hoc : Japan Telework Association au Japon, Belgian Telework Association en Belgique. L'Allemagne a mis en place les campagnes « Initiative Télétravail », « Télétravail pour les grands invalides » ou « Télétravail dans les PME ».

Aux Pays-Bas, le télétravail a fait l'objet d'une promotion par la création d'un site Internet (www.telewerkforum.nl)

– des mesures gouvernementales visant à soutenir la diffusion des TIC – à la base de l'essor du télétravail – existent. Outre le soutien à l'acquisition d'équipements informatiques, le Japon, la Corée du Sud et la Suède investissent dans les infrastructures numériques (fibre optique, réseaux hertziens, etc.). De nombreux pays ont par ailleurs adopté des dispositions fiscales favorables au télétravail (la Belgique avec une contribution pouvant aller jusqu'à 10 % du salaire du télétravailleur, le Japon avec une mesure de soutien aux entreprises investissant dans des infrastructures facilitant le télétravail, les Pays-Bas avec le « PC-privéregeling » qui a consisté à payer l'équipement

informatique des ménages pour un coût de 500 millions d'euros par an, la Suède avec des mesures d'incitation fiscale à l'équipement informatique des ménages pour un coût d'environ 200 millions d'euros par an (2 millions de PC mis à la disposition des employés après achat par l'employeur, subvention au raccordement au réseau haut débit, déductions fiscales accordées aux télétravailleurs et compensation des travaux pour mise aux normes d'une pièce dédiée au télétravail). En Allemagne, le ministère fédéral de la Justice met à la disposition de ses agents les moyens informatiques nécessaires pour le télétravail et prend en charge le coût des communications téléphoniques passées par ces agents depuis leur domicile pour raisons de service.

– des expériences pilotes sont encouragées. Par exemple, en Espagne, une circulaire interministérielle du 21 juin 2006 tend à promouvoir l'implantation de programmes pilotes dans les administrations de l'Etat : ainsi la communauté autonome de Castille et Leon a lancé le 17 novembre 2009 un programme expérimental de télétravail au sein de son administration dit « trabajo desde casa » et la durée de l'expérience a été fixée à 6 mois. Le programme est ouvert aux fonctionnaires volontaires dont la présence sur le poste de travail n'est pas indispensable et justifiant d'une ancienneté de deux ans dans l'administration. Le programme prévoit que le télétravailleur exercera son activité depuis son domicile trois jours par semaine, il devra être présent sur son poste de travail les deux jours restants. Il est prévu que l'administration dotera les télétravailleurs d'un ordinateur et d'un accès sécurisé au réseau, le télétravailleur devra de son côté être titulaire d'une ligne téléphonique permettant de le joindre à tout moment. Il pourra être mis un terme à cette modalité de travail à tout moment aussi bien par le fonctionnaire concerné que par son administration – pour celle-ci sur décision motivée pour des raisons de service. Le programme précise que seront choisis en priorité les fonctionnaires justifiant de charges

familiales particulières – enfants en bas âge, personne âgée, personne handicapée -, d'un handicap, de l'éloignement de son lieu de travail, ou de difficultés d'accès aux transports en commun. Il est prévu la constitution d'une commission (composée de directeurs, de responsables chargés de la coordination des services et de représentants des organisations syndicales) qui aura pour tâche la sélection des agents, l'élaboration des conditions d'exécution du programme, le suivi et le contrôle de l'expérience et la rédaction un rapport final.