

## 16ème législature

<b>Question N° :</b> <b>2633</b>	De <b>M. Jean-François Portarrieu</b> ( Horizons et apparentés - Haute-Garonne )	<b>Question écrite</b>
<b>Ministère interrogé</b> > Travail, plein emploi et insertion		<b>Ministère attributaire</b> > Travail, plein emploi et insertion
<b>Rubrique</b> >travail	<b>Tête d'analyse</b> >Développement du télétravail	<b>Analyse</b> > Développement du télétravail.
Question publiée au JO le : <b>25/10/2022</b> Réponse publiée au JO le : <b>13/12/2022</b> page : <b>6287</b>		

### Texte de la question

M. Jean-François Portarrieu attire l'attention de M. le ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion sur la question du développement du télétravail. La pandémie et les différents confinements ont contraint un grand nombre de Français à travailler à domicile. Le téléphone ou l'ordinateur sont devenus, pour un grand nombre, des extensions des lieux de travail. Avec les évolutions numériques, ces bouleversements auront forcément des répercussions sur la conception du bureau de demain. Dans un ouvrage de la Fondation Jean-Jaurès, Sarah Proust interroge ces nouvelles pratiques du télétravail : « à travailler partout, ne risquons-nous pas de travailler nulle part ? Quelle étanchéité entre vie privée et vie professionnelle ? ». Aussi, il souhaiterait connaître sa position et l'état de la réflexion sur ces questions.

### Texte de la réponse

La crise sanitaire a considérablement accru la place du télétravail dans la vie des entreprises et de leurs salariés. Son extension est sans précédent, en janvier 2021, 27 % des salariés le pratiquent, contre 4 % en 2019 (cf. Télétravail durant la crise sanitaire, 10 Février 2022, DARES ANALYSES N°9). La législation applicable au télétravail a été rénovée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. Désormais, les accords collectifs pour réguler le télétravail sont privilégiés pour répondre au plus près aux besoins de l'entreprise et des salariés. En 2021, plus de 4 100 accords d'entreprise comportant des dispositions relatives au télétravail ont été signés (2 610 en 2020), soit une augmentation de 54 %. Avec plus de 2 600 accords, les petites et moyennes entreprises (effectif inférieur ou égal à 300 salariés) représentent un peu moins des deux tiers des accords signés sur la période (64% en 2021, 62% en 2020). Les entreprises de plus de 300 salariés ont, quant à elles, signé près de 1300 accords (935 en 2020) (cf. Bilan de la négociation collective 2021). Après le télétravail à temps plein imposé par la pandémie, le travail hybride, mixant distanciel et présentiel, devient davantage la norme. Ce nouveau modèle permet de pérenniser les avantages du télétravail (autonomie et équilibre des temps de vie pour le salarié, productivité, responsabilité environnementale et sociétale, coté entreprise), et d'en atténuer les inconvénients (risques psychosociaux et affaiblissement du collectif de travail). Le cadre juridique repose en grande partie sur le dialogue social, qui a montré sa robustesse pendant la crise sanitaire. La législation actuelle permet ainsi, dans le cadre du dialogue social, de faire évoluer ce mode d'organisation dans le respect des besoins des organisations, des caractéristiques des activités menées et des attentes des salariés. Ce nouveau mode de travail est encore aujourd'hui en construction et requiert la souplesse permise par l'accord collectif. Le propre de l'accord collectif est d'être un texte vivant, fruit d'un équilibre, à questionner dans la durée et à réajuster au besoin. En terme de fréquence par exemple, le choix

privilegié par de nombreux accords collectifs du travail hybride plutôt qu'un télétravail à temps plein en est l'illustration. Comme l'est, également, le traitement de la question des frais liés au télétravail par l'octroi d'allocations forfaitaires. Cette évolution de l'organisation du travail doit être accompagnée pour en faire un levier d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) tout en prévenant les risques professionnels auxquels elle peut exposer les travailleurs. L'article 7 de la loi du 2 août 2021 mobilise ainsi les services de prévention et de santé au travail (SPST). Ils doivent désormais tenir compte de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail dans leur mission de conseil en matière de QVCT. En parallèle, le quatrième plan santé au travail (2021-2025) prévoit d'accompagner le déploiement du télétravail pour en faire un levier de la qualité de vie et des conditions de travail : actions d'information, de sensibilisation et de formation à destination notamment des très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME) et des branches professionnelles. Enfin, l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) a été et demeure pleinement mobilisée autour de cette thématique. En 2020 et 2021, elle a notamment développé plusieurs outils et méthodes à destination des entreprises, encadrants et salariés, en matière d'organisation du télétravail et de prévention des risques. Cette implication est renforcée pour la période 2022-2025, puisque le nouveau contrat d'objectifs et de performance (COP) de l'agence fait de l'accompagnement du déploiement du télétravail un chantier prioritaire. Elle aura par exemple pour objectif de contribuer au développement des connaissances sur les évolutions et les transitions induites par le télétravail.