



Menu

## LES FICHES D'INSPIRATION SUIVANTES SONT ISSUES DE L'ANALYSE DE 34 ACCORDS DE TPE-PME\* FRANCILIENNES

*déposés entre juillet et décembre 2020*

Étude réalisée par l'Aract IDF, en partenariat avec l'ODDS et l'UD de la DIRECCTE de Seine-Saint-Denis



- ✓ Des accords signés majoritairement par les partenaires sociaux, à 30 % par le CSE et en minorité par la totalité des salariés.
- ✓ Des accords construits sur base du retour d'expérience de la crise sanitaire.
- ✓ Des accords expérimentaux (avec une durée de 12 mois en général).



*télécharger  
l'analyse  
nationale*

*\*entreprises de moins de 250 salariés, mais dont certaines font partie de groupes plus importants.*

## LES ACCORDS DES TPE-PME ÎLE-DE-FRANCE

### 2 à 3 types de critères d'éligibilité au télétravail

70% des accords distinguent :  
> télétravail régulier  
> télétravail exceptionnel  
> télétravail occasionnel

#### Des critères liés au contenu du travail qui s'assortissent parfois de listes des postes « télétravaillables »

La grande majorité des accords fait malheureusement peu preuve d'originalité et **exclut d'emblée tous les métiers « nécessitant une présence physique »** (accueil, manutentionnaire, logistique, ...).

Un accord cependant réussit à n'exclure qu'une seule catégorie de métiers (archivage et scan de dossiers) **en mettant en place des systèmes pour les métiers nécessitant a priori une présence physique** (comme les métiers d'accueil par exemple).

#### Des critères liés au statut du salarié ancienneté dans l'entreprise, ancienneté dans le poste, type de contrat...

- La quasi-totalité des accords **exclut d'emblée les intérimaires, alternants, stagiaires, apprentis** des dispositifs de télétravail et **n'accordent le télétravail qu'aux CDI (ou CDD longs)**.
- La grande majorité **exige une ancienneté** dans le poste de plus de 6 mois.
- La grande majorité **exclut les salariés à temps partiel inférieurs à 80%**. Certains excluent même tous les temps partiels.

#### Des critères liés au conditions de travail à domicile (cf. plus loin)



Menu



Voir la checklist associée



Aucun accord étudié ne mentionne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou une quelconque analyse genrée des conditions de télétravail



Les 5 dimensions  
structurantes  
du télétravail

Le principe de confiance  
mutuelle est rappelé  
dans plus de la moitié  
des accords

# CONFIANCE

Espaces  
& lieux  
de travail

Équipements  
& outils  
numériques

Organisation  
du temps  
& charge de  
travail

Pratiques  
managériales

Rapport  
au  
collectif

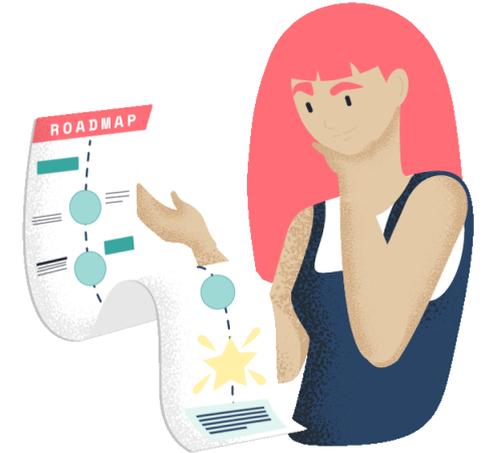
espaces dédiés  
connexion  
internet HD

## Les conditions de travail à domicile

- Prise en charge croissante des frais, allant d'un forfait de base à plusieurs formules selon le nombre de jours télétravaillés
- 40% des accords proposent une prise en charge des frais qui peut inclure les frais liés à l'occupation du domicile (chauffage, électricité, ...) et/ou à l'installation du poste de télétravail.
- Dans de très rares cas, l'entreprise prend en charge l'audit de conformité et/ ou les frais relatifs aux assurances.

- Les conditions de travail à domicile sont dans la plupart des accords, indiqués comme des critères d'éligibilité au télétravail régulier
- Certains accords rappellent la possibilité en visio-conférence de fond d'écran neutre ou la non obligation d'utiliser sa webcam,
- L'interdiction pour l'employeur de contacter ses salariés sur une ligne téléphonique personnelle pour « préserver la vie privée ».
- La quasi-totalité des accords exigent des attestations sur l'honneur de conformité électrique ainsi que des attestations d'assurance multirisque habitation

- Encore peu proposés (3 accords)
- Le domicile constitue le lieu de télétravail exclusif de la grande majorité des accords étudiés.
- Les formalités administratives restent le plus souvent peu flexibles en cas de changement de lieu de télétravail (le plus souvent restreint au domicile principal).
- Un accord propose cependant aux télétravailleurs d'indiquer 3 lieux différents de télétravail possibles.



## Les tiers-Lieux

Menu

Voir la  
checklist  
associée

Frais



Menu



Voir la checklist associée

# ÉQUIPEMENTS & OUTILS NUMÉRIQUES

ordinateurs portables  
clavier  
tablettes  
**Mise à disposition de l'équipement**  
téléphone

oreillettes  
fauteuil ergonomique  
écrans déportés

- La quasi-totalité des accords mentionnent les outils mis à disposition des télétravailleurs
- Les mesures d'entretien et de restitution des équipements sont en général mentionnées
- Un accord mentionne la possibilité de récupérer du matériel sur site en cas de télétravail à 100% (exceptionnel).

## Formation aux outils digitaux

- Seuls deux accords prévoient la mise en place de formations aux outils digitaux nécessaires au télétravail



- Certains accords définissent un **montant forfaitaire mensuel** quel que soit le nombre de jours de télétravail.
- La plupart propose des **forfaits jours** (de 4 à 5 €/jour de télétravail) mais parfois limités à un **montant maximal/mois** (de 20€ à 50€).
- 2 accords proposent des **frais d'installation** (100 et 300 €).
- Plusieurs accords justifient l'**absence de défraiement** par :
  - Le fait que le télétravail régulier est un choix du salarié pour améliorer sa QVT,*
  - ou le fait que les bureaux restent disponibles pour l'ensemble des salariés (pas de logique d'optimisation immobilière de la part de l'entreprise).*

## Prise en charge des frais



## Jours de télétravail

60% limitent le télétravail régulier à 2 jours/semaine plus d' 1/3 proposent cependant la possibilité de télétravailler plus de 3 jours/ semaine

## Versus Jours de présence

Certains accords assortissent un nombre minimal de jours de présence dans les locaux de l'entreprise

## Modalités variables

- La plupart des accords encouragent la fixation d'un jour de télétravail fixe (pouvant néanmoins être remis en cause par les 2 parties en cas de nécessité)

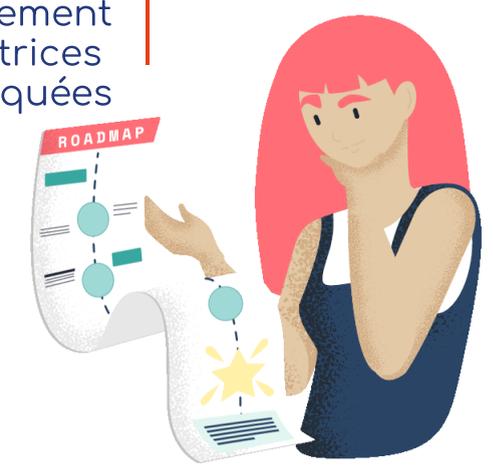
### Versus

- Un accord va jusqu'à indiquer que le jour de télétravail ne pourra en aucun cas être fixe et devra être déterminé par le management la semaine précédente...

Il est souvent souligné que la charge de travail ne fasse pas l'objet d'une gestion différente par rapport à la charge sur site, à la hausse comme à la baisse.

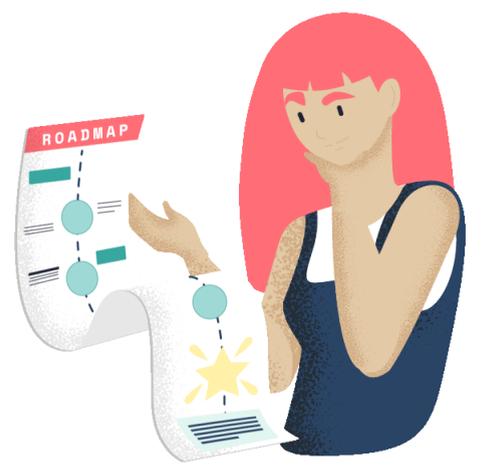
Pour autant, les modalités de suivi de l'activité et de reporting (et donc potentiellement chronophages et génératrices de surcharge) ne sont pas évoquées

## Charge de travail





## Contrôle du temps de repos



les accords rappellent que le cadre légal en matière de temps de travail (durée, temps de repos, pauses) est valable en télétravail.

- Sont mentionnés dans la plupart des accords les points légaux du télétravail en la matière : plages de joignabilité, bilan du télétravail dans le cadre de l'entretien annuel.
- Pour autant, la distinction entre plages de joignabilité et horaires de travail restent très rare et les horaires de télétravail sont quasiment systématiquement les mêmes que ceux de travail en présentiel

## Droit à la déconnexion

usage des mails

heures de réunions

connexion hors temps de travail

55% des accords mentionnent le droit à la déconnexion

mais seuls 4 accords intègrent des piste d'actions concrètes

exemplarité de l'encadrement

2 accords excluent d'office le mercredi comme jour de télétravail, sans explication (on peut supposer que l'entreprise ne veut prendre le risque de combiner charge parentale et télétravail).

Certains accords rappellent en préambule que le télétravail n'est pas assimilable à des temps de congés.

D'autres excluent la possibilité d'accoler jour de télétravail et jour de congés

La possible transformation du temps de trajet en temps de travail, et non en temps hors travail n'est jamais mentionné, alors qu'elle est importante au regard de certains risques professionnels liés à la sédentarité et la surconnexion

## Articulation des temps



# PRATIQUES MANAGÉRIALES

## Points légaux pesant sur le management

mentionnés dans tous les cas (ou presque)

- Le principe de double volontariat
- Le double réversibilité
- L'égalité des droits des télétravailleurs et l'égalité d'accès aux formations et évolution de carrières
- Le processus de 1ère demande (processus qui prend toujours la forme d'une demande écrite et dont le refus doit être explicitement motivé)
- L'entretien annuel comme moment de bilan sur le télétravail
- Une période d'adaptation permettant une réversibilité avec un préavis plus court.

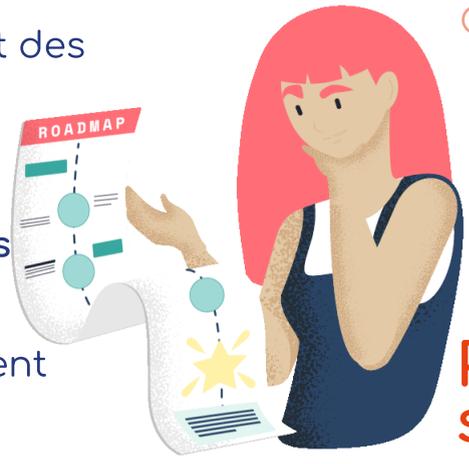
Menu
   
 Voir la checklist associée

Malgré l'absence d'obligation réglementaire, l'avenant au contrat de travail reste une pratique très répandue (plus de 40% des accords).

soutien des RH      ateliers codev      formation

## L'accompagnement des managers

- Seuls 2 accords proposent des modalités de soutien aux managers dans le cadre du management du travail à distance
- Les risques professionnels spécifiques aux managers relatifs aux temps de coordination du management à distance ne sont jamais évoqués.



Les accords rappellent tous les règles concernant les arrêts en télétravail. Certains accords évoquent l'actualisation du DUERP intégrant spécifiquement les risques liés au télétravail. De nombreux accords font explicitement référence à la possibilité offerte à la médecine du travail de visiter le domicile du salarié (sous réserve de son accord).

## Prévention des risques professionnels

## Populations spécifiques

des mesures particulières (augmentation du nombre de jours de télétravail accordés) sont mentionnées dans 1/3 des accords concernant les populations en situation de handicap ou les femmes enceintes.

## Préservation du lien social

Plus d'1/3 des accords insiste particulièrement sur la question de la préservation du lien social et la prévention de l'isolement.

L'équilibre distantiel/présentiel est souvent en faveur du premier puisque le nombre maximal majoritaire de jours de télétravail est 2.

Certains accords soulignent l'importance de temps communs sur site.

Pour autant, peu d'accords traitent du risque d'isolement en cas de télétravail exceptionnel à plein temps prolongé.

Certains accords insistent sur l'importance de soigner l'intégration des nouveaux arrivants, et le contact avec « la communauté de travail pour favoriser l'apprentissage ».

Le télétravail est donc exclu d'office pour les nouveaux arrivants et/pour les jeunes collaborateurs sans demi-mesure.

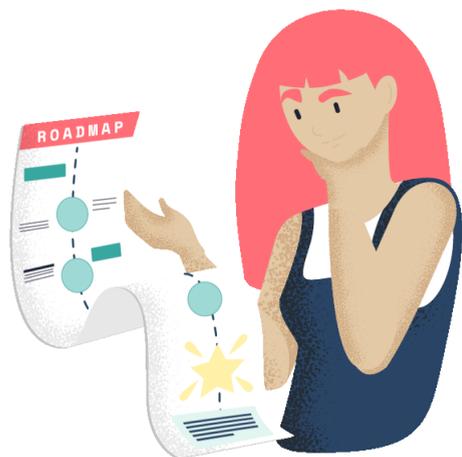
## Intégration des nouveaux arrivants

nouveaux  
salariés

apprentis

stagiaires

alternants



Menu



Voir la  
checklist  
associée