

COMITÉ : OIT 3 Conditions de travail

PROBLÉMATIQUE : Télétravail et droit à la déconnexion : Comment garantir des conditions de travail équitables et décentes ?

PRÉSIDENTES : Jasmine EUGENE, Elisa DEVELAY, Shaan HASSIM

PRÉSENTATION DE LA PRÉSIDENTE



Bonjour à tous chers délégués ! Je m'appelle Jasmine Eugene et j'ai 16 ans. C'est un immense honneur d'être votre co-présidente pour Fermun 2025. Je suis d'origine guadeloupéenne et tunisienne mais je suis née à Genève et j'y ai vécu plus de huit ans avant de déménager en France. Je fais aussi partie de la section anglaise du lycée international de Ferney Voltaire. Pendant mon temps libre j'adore lire, voyager et rencontrer de nouvelles personnes ! Du côté sport je pratique de l'escrime à haut niveau et j'ai participé à plusieurs compétitions notamment les championnats de France.

Pour Fermun 2025, je vais co-présider le comité sur les conditions de travail qui traitera le télé-travail, le droit à la déconnexion et l'équilibre du temps de travail. Depuis la pandémie du Covid 19 c'est un sujet très présent dans l'actualité et j'ai donc très hâte de voir les débats et solutions que vous avez à proposer en janvier !

MOTS-CLÉS

Droit à la déconnexion : Le droit à la déconnexion est un principe selon lequel un salarié est en droit de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels hors des horaires de travail.

Accord collectif : Un accord collectif est conclu au niveau d'une entreprise, soit entre l'employeur et les syndicats de salariés représentatifs, soit entre l'employeur et les représentants du personnel et s'appliquant exclusivement à celle-ci.

Gestion du temps : La gestion du temps au travail peut être définie comme la discipline qui consiste à mettre en œuvre des outils et des méthodes de travail pour parvenir à planifier des actions dans le temps, être en mesure de hiérarchiser ses priorités.

Équilibre travail-vie personnelle : L'équilibre entre travail et vie personnelle reflète la manière dont les individus organisent leur temps entre leurs engagements professionnels et leurs activités personnelles.

Délégué syndical : Le délégué syndical (DS) assure le lien entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

Syndicat : Association qui a pour but de défendre les intérêts communs des personnes exerçant la même profession.

Télétravail : Selon l'OIT le télétravail se réfère aux salariés utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer leur travail à distance.

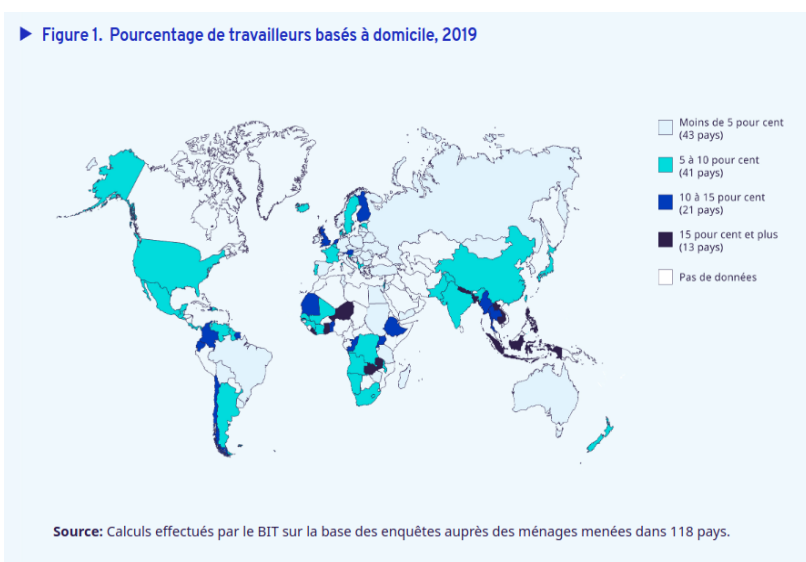
Travailleur de plateformes (Gig worker) : Travailleur indépendant ou salarié ou opérant sous un autre statut, voire sans statut, travaillant pour produire un service vendu par une plateforme numérique. Les travailleurs de plateformes numériques bénéficient en d'une forte autonomie et d'une maîtrise de leur travail.

APERÇU GLOBAL

1. Le télétravail, une forme de travail à domicile

Le travail à domicile est répandu à travers le monde. Dans les pays à revenu élevé, il est surtout lié au télétravail, mais on y trouve aussi d'importantes poches de travail à domicile dans le secteur manufacturier. Historiquement, le travail industriel à domicile était courant en Europe

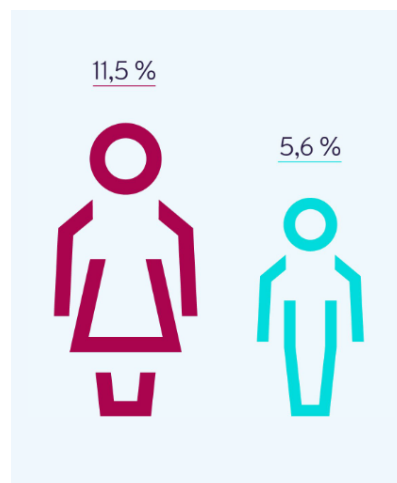
et en Amérique du Nord, mais avec le déplacement de l'industrie manufacturière à forte intensité de main-d'œuvre vers les pays en développement ces dernières décennies. Pour ce qui est du télétravail il est né dans les années 1970 avec les premières technologies de communication, mais est resté marginal. Son adoption a accéléré dans les années



2000 grâce à Internet et aux outils numériques. La pandémie de COVID-19 en 2020 l'a massivement généralisée dans de nombreux secteurs. une grande partie de ce travail a donc suivi. Cela signifie que le travail industriel à domicile, autrefois courant en Europe et en Amérique du Nord, a été transféré vers des pays en développement.

Dans les pays en développement, notamment en Asie, le travail à domicile est présent dans diverses chaînes d'approvisionnement mondiales, telles que celles de l'habillement, de l'électronique et des articles ménagers.

La majorité des travailleurs à domicile sont des femmes. Selon les estimations de l'OIT, en 2019, 147 millions de femmes et 113 millions d'hommes travaillaient depuis leur domicile, les femmes représentant ainsi 56 % de cette catégorie de travailleurs. La proportion de femmes travaillant à domicile (11,5 %) est nettement plus élevée que celle des hommes (5,6 %). Il est donc logique que le travail à domicile reflète fortement les disparités de genre.



Étant donné que les femmes à travers le monde continuent de porter une grande partie des responsabilités liées aux soins non rémunérés (désignant, par exemple les tâches comme s'occuper des enfants sans être payés), certaines optent pour le travail à domicile afin de concilier ces tâches avec des opportunités de revenu, même si cela allonge souvent leur journée de travail. Cependant, cette option est appréciée non seulement par les femmes et les hommes recherchant de la flexibilité, mais aussi par les travailleurs en situation de handicap qui, autrement, auraient moins d'opportunités de travail rémunéré. Nous pouvons retrouver ces éléments avec le télétravail: en effet, du fait de leurs responsabilités familiales, les femmes sont souvent contraintes de pratiquer le télétravail.

En effet, selon des données récentes de l'OIT sur le télétravail, il existe des différences notables entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les modèles de travail à distance. En 2021, environ 50 % des femmes en Europe étaient en télétravail, tandis que ce chiffre était d'environ 45 % pour les hommes. Cela indique que les femmes ont généralement un meilleur accès aux opportunités de travail à distance. Cependant, malgré une participation plus élevée, les femmes rencontrent souvent davantage de difficultés pour équilibrer travail et responsabilités familiales. Pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses femmes ont signalé un alourdissement de la charge de travail domestique non rémunéré, ce qui a affecté leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Par exemple, les femmes avec des enfants avaient 15 % plus de chances que les hommes d'éprouver des difficultés à gérer le télétravail et les tâches familiales

Le télétravail s'est rapidement popularisé avec la pandémie de COVID-19 en raison des mesures de confinement et de distanciation sociale imposées pour limiter la propagation du virus. Face à l'urgence sanitaire, de nombreuses entreprises ont dû adapter leurs opérations pour permettre à leurs employés de travailler à distance. Ce passage soudain au télétravail a été facilité par les avancées technologiques, notamment les outils de communication en ligne, les plateformes de collaboration et les services cloud. La pandémie a démontré que le télétravail pourrait être efficace dans de nombreux secteurs (technologies de l'information, services d'assurances, marketing,...), même ceux où il n'était pas couramment pratiqué auparavant. En conséquence, le télétravail s'est transformé d'une norme temporaire vers une option durable pour de nombreuses entreprises, modifiant profondément les modes de travail et accélérant une tendance qui aurait autrement pris des années à se développer, en soulevant une nouvelle problématique: le droit à la déconnexion.

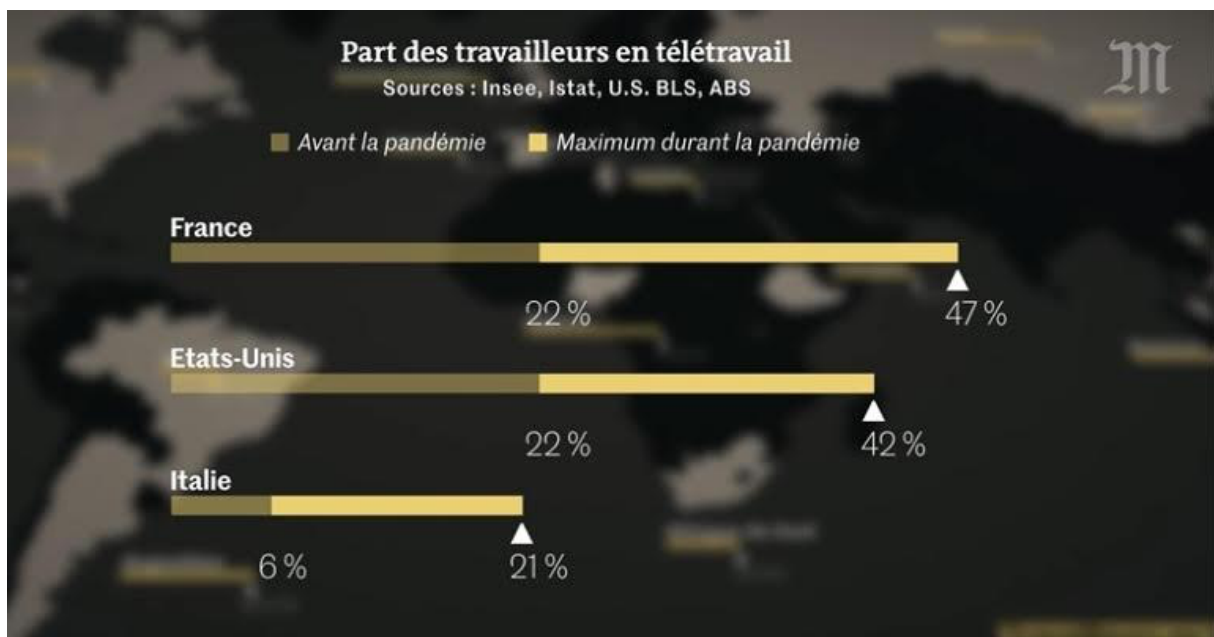
Selon l'OIT, au printemps 2020 :

- 557 millions de personnes travaillent chez elle (travail à domicile en général)
- soit 1 travailleur sur 5,

- soit 17.4% des emplois,
- en France, 80% des cadres et professions intellectuelles ont pu télétravailler,
- contre seulement 35% des employés,
- et 7% des ouvriers.

Selon l'économiste José María Barrero, les inégalités entre les travailleurs s'accroissent car seuls les travailleurs dont les revenus et le niveau d'éducation sont plus élevés ont plus de facilités à télétravailler, que ceux dont le revenu et le niveau d'éducation est plus bas.

Plusieurs pays, notamment la France, l'Italie et les Etats- Unis ont subi une forte augmentation du télétravail durant l'année 2020.



Source : US Bureau of Labor Statistics, l'INSEE et l'ISTAT

2) Impact du télétravail sur la frontière entre vie personnelle et professionnelle

Selon UNI Global Union, une ONG (organisme financé essentiellement par des dons privés.) le télétravail a brouillé de manière significative la frontière entre la vie personnelle et professionnelle. Alors que cette forme de travail offre une flexibilité appréciée, elle entraîne également une intrusion plus prononcée des responsabilités professionnelles dans la sphère privée.



Les employés se retrouvent souvent forcés à :

- être connectés en dehors des heures de travail
- répondre à des courriels ou participer à des réunions en dehors des heures de travail

Cela allonge la journée de travail et complique la déconnexion mentale. Cette

porosité entre les deux sphères peut générer un stress accru, affecter le bien-être mental, et éroder l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle; des éléments cruciaux pour la santé des travailleurs et leur productivité à long terme. UNI Global Union souligne ainsi l'importance de mettre en place des politiques claires pour préserver cet équilibre et protéger le droit à la déconnexion.

Une statistique fréquemment mentionnée en gestion du changement indique que 70 % des initiatives de transformation échouent. Cela veut dire qu'il est difficile de réussir un changement dans une entreprise ou une organisation, qu'il y a de fortes chances que ça ne marche pas comme prévu. L'instauration du droit à la déconnexion sur un lieu de travail, qui peut induire un changement culturel aussi bien au niveau individuel qu'au sein de l'organisation, nécessite donc une implication active de l'ensemble du personnel dans la conception et la mise en œuvre de nouvelles pratiques de travail. Si les entreprises ne mettent pas en place des règles afin de protéger leur employés, plusieurs conséquences négatives peuvent en découler :

- épuisement professionnel,
- stress et anxiété accrus,
- problèmes de santé physique,
- diminution de qualité de vie,
- dépression,
- impact sur les relations personnelles.

En 2022, l'OMS et l'Organisation internationale du Travail (OIT) ont publié des directives conjointes pour aborder les risques psychosociaux au travail, y compris ceux liés au télétravail et à l'absence de déconnexion.

Cependant, depuis 2020 plusieurs syndicats luttent pour le droit à la déconnexion ainsi que pour pousser les gouvernements à adopter des lois et des politiques qui puissent servir de cadre au télétravail. Durant un webinaire de UNI Youth (ONG qui se bat pour les droits de millions de jeunes travailleurs dans le monde entier sur les questions qui leur tiennent à cœur), les participants (Alex Hogback, directeur d'UNI Professionnels et Cadres, Sofia Scasserra de Faecys, Argentine; Seiji Kugimoto de Nipporo, Japon; et Jorge Maeso Carmona de CCOO, Espagne) ont évoqué les efforts de leurs syndicats pour lutter pour le droit à la déconnexion, ainsi que pour pousser les gouvernements à adopter des lois et des politiques qui puissent servir de cadre au télétravail.

3) Les inégalités d'accès et de mise en oeuvre du droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion, bien que reconnu dans certaines juridictions, n'est pas uniformément accessible ni appliqué de manière égale pour tous les travailleurs. Plusieurs facteurs contribuent à ces inégalités:

- Les disparités sectorielles : Dans les secteurs où le travail à distance est courant, comme les technologies de l'information et la finance, le droit à la déconnexion est plus facilement discuté et parfois mieux respecté, environ 60% des employés (selon le rapport rédigé par Eurofound en juin 2023) disent bénéficier de mesures permettant de limiter leur disponibilité en dehors des heures de travail. À l'inverse, dans des secteurs comme la santé, la vente au détail, ou l'hôtellerie, où la disponibilité est souvent exigée en dehors des horaires habituels, ce droit est beaucoup plus difficile à mettre en œuvre (environ 20% des employés déclarent avoir recours à ces protections (protège leur droits de travailleurs comme le respect des heures de travail) , qui limitent leurs disponibilité hors des heures de travail.. Une étude menée par l'Institut Montaigne en 2020 a révélé que près de 70% des professionnels des TIC (Technologies de l'information et de la communication) déclarent être régulièrement sollicités en dehors des heures de travail. Souvent pour résoudre des problèmes urgents ou maintenir des systèmes critiques, bien que certains aient accès à des politiques de déconnexion, la pression de rester connecté est élevée dans ce secteur. Mais encore, selon une étude menée en France par l'UNSA Éducation en 2021 il a été révélé que 60% des enseignants se sentent obligés de répondre aux mails des parents ou de préparer des cours en dehors de leurs heures de travail officielles.
- Les inégalités géographiques : 80 % des travailleurs européens disent être sollicités par leur employeur en dehors des heures de travail régulières (Eurofound, 30.11.2023). En

France, où une loi sur le droit à la déconnexion est en place depuis 2017, ce chiffre tombe à environ 10%. Cependant, dans des pays comme les États-Unis, où il n'existe pas de législation nationale spécifique, jusqu'à 35% des travailleurs sont régulièrement contactés après les heures de travail .

- **Impact hiérarchiques :** Un sondage (Harvard Business Review, 2006) montre que 70% des cadres supérieurs déclarent avoir un contrôle sur leurs horaires et leur charge de travail, comparé à seulement 30% des employés subalternes, qui se sentent obligés de répondre aux sollicitations en dehors des heures de travail normales pour prouver leur engagement . Les cadres, par exemple, sont souvent attendus pour être disponibles pour des prises de décision urgentes, mais cette disponibilité est souvent mieux compensée par des aménagements de leur emploi du temps ou des primes. En revanche, les employés subalternes peuvent être sollicités pour des tâches non critiques en dehors des heures de travail, sans compensation adéquate. De plus, une enquête de la Harvard Business Review révèle que 70% des cadres ont la capacité de structurer leur journée de travail de manière à mieux protéger leur vie personnelle.
- **Un accès inégal aux outils et connaissances :** Une étude menée par Eurofound en 2020 a révélé que 40% des travailleurs européens ne connaissent pas ou peu leurs droits en matière de déconnexion, ce qui limite leur capacité à les revendiquer. De plus, seulement 25% des entreprises dans l'UE ont mis en place des outils technologiques pour aider à la gestion des horaires et à la déconnexion effective des employés en dehors des heures de travail.

4) Comment concilier le télétravail et le retour au bureau ?

En 2024, le principal enjeu pour beaucoup de personnes est de retourner au bureau après une longue période de télétravail. En effet, ce retour suscite des défis majeurs; notamment la réadaptation à la routine de bureau, la perte de flexibilité que permettait le travail à domicile, ainsi que la gestion des déplacements. De nombreuses entreprises et employés doivent désormais trouver un équilibre entre le besoin de collaboration en présentiel et les avantages du télétravail, rendant ce retour l'une des questions les plus complexes à résoudre cette année.

Par exemple, en octobre 2024 une grève a été menée par les employés d'Ubisoft (une entreprise française de développement, d'édition et de distribution de jeux vidéo). Selon les

syndicats, 700 travailleurs se sont mobilisés pendant trois jours contre l'annonce par la direction de supprimer unilatéralement le droit au télétravail dont bénéficient les salariés..

Des piquets de grève ont donc été organisés mercredi 16 octobre 2024 devant les principaux studios français d'Ubisoft et devant le siège de l'entreprise à Montreuil où une centaine de salariés se sont réunis pour protester.

La crise ouverte au sein d'Ubisoft n'est pas nouvelle. En février 2023, Yves Guillemot, président du conseil d'administration d'Ubisoft, annonçait dans son rapport financier trimestriel que les objectifs fixés n'avaient pas été atteints et lançait un plan d'austérité de 200 millions. *« Dans ce texte, explique Clément Montigny (délégué syndical montpelliérain du STJV, Syndicat des travailleurs et travailleuses du jeu vidéo), où on nous annonce des coupes budgétaires massives, le président parle de réduction de la masse salariale plutôt que de dévoiler frontalement un plan social : il compte sur un truc qu'il appelle l'attrition naturelle. C'est-à-dire qu'il compte sur les départs volontaires des salariés en les ayant à l'usure. On a trouvé ça ultra choquant la façon dont il parlait des travailleuses et des travailleurs qui faisaient vivre l'entreprise. Et cette idée d'attrition naturelle, c'est un truc qui s'est développé dans la boîte. La décision de mettre fin au télétravail est typiquement dans la droite lignée de ces annonces. »*. En effet Ubisoft, qui proposent des salaires plus faibles que les normes du milieu, s'était servi, depuis la crise du Covid, du télétravail comme levier d'attractivité à l'embauche. Cette décision a donc des conséquences énormes pour les salariés ayant rejoint l'entreprise à ces conditions et qui se retrouvent très impactés dans leurs conditions matérielles d'existence et poussés vers la sortie. *« C'est un plan social déguisé témoigne Pierre-Etienne, délégué syndical au STJV, la seule justification de la direction est celle de la « créativité », comme si on était moins créatif depuis l'arrivée du distanciel. »*

« Il y a des gens pour qui revenir trois jours par semaine à Ubisoft, c'est pas possible », précise Clément Montigny. « On ne parle pas de personnes qui chouinent pour un petit privilège. On parle de gens qui dans leur entretien d'embauche ont accepté d'aller bosser à Ubisoft malgré la faiblesse du salaire parce qu'ils avaient besoin du télétravail. Pour des questions de famille, de garde d'enfants ou des personnes en situation de handicap. Et tous ces gens-là aujourd'hui sont terrifiés et ne savent pas ce qu'ils vont faire dans les mois à venir. »

Un sondage initié par le CSE a permis de montrer qu'un tiers des salariés du studio parisien d'Ubisoft estiment que leur place est remise en question par le retour au présentiel.

TRAITÉS DE L'OIT ET GRANDS ÉVÉNEMENTS

03/06/2021

Le projet de conclusion du Conseil sur le télétravail au Conseil de l'Union européenne : Ce projet vise à établir des lignes directrices et des recommandations pour les États membres de l'UE concernant l'organisation et la régulation du télétravail, qui a connu une expansion rapide en raison de la pandémie de COVID-19.

1981

Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs de l'OIT : Cette convention stipule que les employeurs doivent garantir un environnement de travail sûr, ce qui inclut également les travailleurs à domicile ou les télétravailleurs. Elle met l'accent sur l'identification et la gestion des risques liés au travail, y compris ceux qui peuvent survenir dans un contexte de télétravail.

1996

Convention n°177 sur le travail à domicile de l'OIT : Bien qu'elle soit centrée sur les travailleurs à domicile, cette convention s'applique également au télétravail car elle traite des droits des travailleurs qui effectuent leur travail en dehors des locaux de l'employeur. Elle aborde des sujets comme l'égalité de traitement, la sécurité et la santé au travail, et la régulation des conditions de travail.

26/11/2020

L'accord national français interprofessionnel : voté en novembre 2020 en France c'est un texte négocié par les partenaires sociaux (syndicats de salariés et organisations patronales) visant à encadrer le télétravail et à assurer le droit à la déconnexion des salariés en télétravail.

SOLUTIONS POSSIBLES

Plusieurs agences de l'ONU, notamment l'OIT et l'OMS abordent les sujets de la déconnexion au travail, dans leur rapport commun publié en 2022. Voici certaines des mesures proposées:

Comment assurer la santé des travailleurs ? Quelles pratiques mettre en place?

- Définir et respecter les horaires de travail permettrait de fixer des horaires de travail clairs et de les respecter pour protéger la santé mentale des employés.
- L'intégration de la santé mentale dans les politiques de gestion des ressources humaines.

Comment intégrer le droit à la déconnexion dans les politiques de télétravail via des négociations collectives ?

- L'établissement de politiques claires et contraignantes dont la mise en place de négociations collectives qui permettrait aux entreprises de travailler avec les syndicats pour élaborer des politiques de télétravail qui incluent le droit à la déconnexion.

Comment les outils de gestion des horaires peuvent-ils limiter les communications en dehors des heures de travail ?

- L'utilisation d'outils de gestion des horaires qui mettent en place des systèmes qui limitent l'envoi de courriels ou de messages en dehors des heures de travail. Par exemple, certaines entreprises auraient un accès limité aux serveurs d'emails en dehors des heures de bureau.

Comment permettre aux employés de signaler les violations des politiques de travail en toute sécurité?

- Audits et canaux réguliers afin que les employés puissent signaler les violations sans crainte de représailles, en cas de violation des politiques de travail.

Comment aider les employés à gérer le stress et le burn-out au travail ?

- Offrir des services de conseil pour aider les employés à gérer le stress et le burn-out lié au travail.

Comment maintenir une bonne relation entre employés et employeurs lors des discussions sur les horaires de travail ?

- Établir un dialogue entre employés et employeurs permettant à chacun de partager ses préoccupations respectives et de parvenir à un compromis plus réaliste lors des discussions des horaires de travail.

BIBLIOGRAPHIE

Rapport conjoint de l'OIT et de l'OMS concernant le télétravail:

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240040977>

Résumé analytique de l'OIT sur le travail à domicile:

<https://www.ilo.org/fr/publications/le-travail-domicile-de-linvisibilite-au-travail-decent>

Vidéo sur le télétravail et le droit à la déconnexion présenté par François Vaccaro avocat spécialiste en droit du travail

<https://www.youtube.com/watch?v=u3e5OyZFZJI&t=131s>

Vidéo “Le Monde” sur l'efficacité du télétravail

<https://www.youtube.com/watch?v=z9OpWQnohZk&t=36s>

Vidéo du Parlement Européen (en anglais) pour aller plus loin dans le droit à la déconnexion

https://www.youtube.com/watch?v=zMJ_YpfiyoE

Projet de conclusion du Conseil de l'Union européenne sur le télétravail

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9131-2021-INIT/fr/pdf>

Ted Talk (en anglais) : Avons nous le droit de nous déconnecter ?

<https://www.youtube.com/watch?v=qcpUJk-RSPM>

“Working in digital platforms: the socio-economic limits of a new employment model”

<https://labo.societenumerique.gouv.fr/en/articles/work-in-digital-platforms-socio-economic-limits-of-a-new-job-model/>

Article Le Monde sur la grève chez Ubisoft après l'annonce du retour au travail en présentiel

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.lemonde.fr/economie/article/2024/10/15/chez-ubisoft-les-salaries-appelles-a-trois-jours-de-greve_6352457_3234.html&ved=2ahUKewiFxN2upKKJAxWufKQEHdrXFpIQFnoECBYQAQ&usg=AOvVawo6yXvbGtXE8FDBT3rqv5nl